



LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

ESPECIAL REFERENCIA A LAS LEYES DE IGUALDAD EN ESPAÑA

THE EQUALITY PLANS IN SPANISH UNIVERSITIES

SPECIAL REFERENCE TO THE EQUALITY LAWS IN SPAIN

Doctoranda: Adela Soto Arteaga
Email contacto: adela.soto@uco.es

Directores: Diego Medina Morales (Catedrático de Filosofía del Derecho).
José Jesús Albert Márquez (Prof. Contr. Doctor de Filosofía del Derecho).

Programa de Doctorado: Ciencias Sociales y Jurídicas

Fecha de depósito IDEP: Córdoba XX enero de 2019

TITULO: *LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES
ESPAÑOLAS. ESPECIAL REFERENCIA A LAS LEYES DE IGUALDAD
EN ESPAÑA*

AUTOR: *Adela Soto Arteaga*

© Edita: UCOPress. 2019
Campus de Rabanales
Ctra. Nacional IV, Km. 396 A
14071 Córdoba

<https://www.uco.es/ucopress/index.php/es/>
ucopress@uco.es



**TÍTULO DE LA TESIS: Los Planes de Igualdad en las Universidades españolas.
Especial referencia a las leyes de igualdad en España**

DOCTORANDO/A: Adela Soto Arteaga

INFORME RAZONADO DEL/DE LOS DIRECTOR/ES DE LA TESIS

(se hará mención a la evolución y desarrollo de la tesis, así como a trabajos y publicaciones derivados de la misma).

El trabajo de investigación surge a raíz de un trabajo de Fin de Máster (Máster Interuniversitario en Cultura de la Paz, Educación y Derechos Humanos, impartido en la UCO en el cual fui alumna de mis directores de tesis) en el que se analiza la implantación de los Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas.

En la primera parte de la tesis se contextualiza desde un punto de vista histórico y filosófico la evolución del feminismo y de las leyes de igualdad, que surgen para corregir la situación de desventaja que sufre la mujer por el modelo generalmente patriarcal de la sociedad. En este sentido, se analizan las principales corrientes de pensamiento que han influido en el desarrollo de las ideas feministas como motor de la igualdad.

La segunda parte del trabajo se centra en el desarrollo de un cuestionario-herramienta de medición de la implantación de políticas de igualdad en las Universidades andaluzas en un primer momento, ampliándose a nivel nacional con el desarrollo del presente trabajo de investigación. Se trata esta de una completa innovación de autoría de la doctoranda, sin que nos conste la existencia de ningún otro trabajo académico con parecido objeto.

Con el desarrollo de un cuestionario acerca de los conflictos surgidos en la aplicación de los Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas se realiza un estudio acerca de cuales son los conflictos que frenan la aplicación real de los Planes de Igualdad.

Con la finalidad de analizar los datos desde un punto de vista estadístico se usa el software QCA que confirma las variables inequívocas que se deben de producir para que una Universidad tenga aprobado y en vigor su Plan de Igualdad.

El trabajo de investigación se amplía con el estudio de las diferentes leyes de igualdad que existen en las comunidades autónomas y para ello se desarrolla una herramienta que va a medir la calidad de las leyes de igualdad en vigor en nuestro país. Se estudia en primer lugar la ley de Igualdad a nivel nacional y posteriormente se analizan todas las leyes de igualdad que están vigentes en las comunidades autónomas y que coexisten con la legislación nacional.

Por último, y siempre sobre las bases científico-objetivas de las herramientas de medición creadas al efecto, se concluye con una clasificación de las Universidades españolas de acuerdo al grado de cumplimiento de los planes de igualdad de las mismas.

Los resultados obtenidos son muy interesantes observándose la necesidad de un cambio en la legislación endureciendo con sanciones e infracciones el incumplimiento de la misma. Otro tema importante que debe incluir la legislación en igualdad es la planificación de las acciones y políticas de igualdad en un marco temporal y con un plazo de ejecución bien definido y especificado.

Con este trabajo de investigación se ha publicado el siguiente artículo:

Investigación (artículos publicados)

Denominación	Fecha		Firmado por:
Las leyes de Igualdad de género en España	2018	Revista: CITECMA (Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social)	Rosa Puchades Pla. Vicerrectora de Responsabilidad social y Cooperación. Universitat Politècnica de Valencia.

También se ha participado en el siguiente Congreso a través de webinar:

Ponencias en jornadas universitarias y Congresos	Fecha		Firmado por:
Introducción al patriarcado y a la sumisión femenina	2017	Consejería de Justicia e Interior. Junta de Andalucía	Ángeles Sepúlveda García de la Torre. Directora General de Violencia de Género.

Actualmente un artículo acerca de los resultados obtenidos por la herramienta estadística QCA está siendo evaluado por pares para su posible publicación en la revista RIS del CSIC.

Por todo ello, se autoriza la presentación de la tesis doctoral.

Córdoba, 19 de diciembre de 2018

Firma de los directores



Fdo.: Diego Medina Morales



Fdo.: José J. Albert Márquez

Índice

INTRODUCCIÓN	6
Motivos para la selección del tema.....	7
Estructura del trabajo de investigación.....	9
Agradecimientos	11
Introducción al patriarcado y al nacimiento del movimiento feminista.....	14
REFERENCIAS LEGISLATIVAS.....	67
PRIMERA PARTE: MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU RAZÓN DE EXISTIR EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS.....	79
1.1. Introducción	80
1.2. Metodología	82
1.3. Desarrollo	84
1.4. Conclusiones	89
SEGUNDA PARTE: ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS	92
2.1. Introducción	93
2.2. Metodología	95
2.3. Desarrollo	96
TERCERA PARTE: HERRAMIENTA “HEMPI” PARA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN UNA UNIVERSIDAD.....	120
3.1. Introducción	121
3.2. Metodología	123
3.3. Desarrollo	124
3.4. Resultados.....	135
3.5. Conclusiones	139
CUARTA PARTE: CONFLICTOS EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	144
4.1. Introducción	145
4.2. Objetivos:.....	147

4.2.1. Identificar los conflictos planteados en la implantación de los Planes de Igualdad. Áreas y colectivos más conflictivos. Prácticas de visualización del Plan de Igualdad y conflictos surgidos.	147
4.2.2. Propuesta de soluciones a los conflictos planteados.	148
4.3. Técnica de estudio utilizada. Desarrollo de un cuestionario.....	149
4.4. Procedimiento	152
4.5. Resultados de la investigación.	153
4.6. Otros conflictos que afectan a los Planes de Igualdad.....	163
QUINTA PARTE: HERRAMIENTA “HEMPI” APLICADA A TODAS LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. RANKING NACIONAL	166
5.1. Introducción	167
5.2. Metodología	170
5.3. Resultados.....	182
5.4. Conclusiones.....	240
SEXTA PARTE: LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS: ANÁLISIS CUALITATIVO COMPARADO (QCA).....	243
6.1. Introducción	244
6.2 Metodología	251
6.3 Resultados.....	255
6.4 Conclusiones.....	270
SÉPTIMA PARTE: LEYES DE IGUALDAD EN ESPAÑA. HERRAMIENTA “HEMLI”	273
7.1. Introducción	274
7.2. Legislación a nivel nacional	276
7.2.1. Contenido.....	276
7.3. Desarrollo de la herramienta HEMLI.	283
7.4 Legislación a nivel autonómico.....	289
7.4.1 Relación de leyes de Igualdad autonómicas	289
7.4.2 Contenido y aspectos más importantes de las leyes de igualdad autonómicas.....	292
7.5 Conclusiones.....	326
OCTAVA PARTE: LIMITACIONES DEL ESTUDIO REALIZADO Y NUEVAS VÍAS DE INVESTIGACIÓN	331
8.1. Limitaciones del trabajo de investigación realizado.....	332

8.2. Nuevas vías de Investigación.....	333
CONCLUSIONES	334
BIBLIOGRAFÍA	356
ANEXO I	364
LEGISLACIÓN CONSULTADA	364
ANEXO II.....	367
PÁGINAS WEBS CONSULTADAS.....	367
ANEXO III	375
RELACIÓN DE TABLAS	375
ANEXO IV	378
RELACIÓN DE GRÁFICOS	378
ANEXO V	379
GLOSARIO.....	379
ANEXO VI	398
Normativa del estado Español sobre igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.....	398
ANEXO VII.....	400
Normativa Europea sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	400

INTRODUCCIÓN

Motivos para la selección del tema

Este trabajo de investigación se sitúa en un contexto en el que es más que evidente lo mucho que todavía queda por conquistar en materia de igualdad de género en nuestro país. Es una certeza que la mujer ha luchado mucho, sobre todo en los últimos 120 años hasta nuestra fecha, para mejorar su posición en el mundo y en la sociedad en que vivimos.

Su lucha se ha proyectado desde la consecución del derecho al voto hasta la libertad de poder elegir con quién casarse. El olvido de las mujeres en el programa transformador del liberalismo provocó la aparición del feminismo que se valió de las mismas claves de la razón ilustrada para cuestionar el orden patriarcal. El feminismo surgió como una reivindicación pero poco a poco se fue articulando como una teoría política.

En España en el año 2007, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI, en lo sucesivo). En la exposición de motivos de esta normativa se recoge que el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha sido insuficiente para obtener una igualdad real. La LOI del año 2007 establece la obligatoriedad a las Universidades de elaborar y ejecutar un Plan de Igualdad. La norma es muy precisa ya que determina que contenidos deben tener los Planes de Igualdad, debiendo fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las políticas y prácticas a adoptar para su consecución, así como un seguimiento y una evaluación de los objetivos propuestos.

La LOI también establece transparencia en la implantación de los Planes de Igualdad, haciendo que sea fácilmente localizables a través de las webs de las diferentes Universidades. Sería interesante conocer la evolución de las políticas universitarias en igualdad en las Universidades, una década después de haberse aprobado la LOI.

No existen datos que nos indiquen que nivel de implantación, de Planes de Igualdad en las Universidades, hay en nuestro país. Sería también muy esclarecedor conocer la naturaleza pública o privada de las instituciones universitarias que más apuestan por las políticas de igualdad. Conocer que comunidades autónomas fomentan las medidas de igualdad, sería un indicador muy valioso, de tal forma que se pudiera copiar procedimientos por aquellas que se encuentren más retrasadas o estáticas en la promoción o adopción de acciones positivas en igualdad.

Estructura del trabajo de investigación

En el presente trabajo se ha realizado una monitorización de la situación actual en que se encuentra la implantación y desarrollo de la aplicación efectiva de los Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas en un primer estudio, para pasar posteriormente a un estudio a nivel nacional.

El trabajo de investigación está estructurado en ocho partes bien diferenciadas. En la primera parte se pretende hacer un análisis de las causas o motivos que justifican la implantación de un Plan de Igualdad en una Universidad, más allá de la obligación que pueda establecer al respecto el legislador. En la segunda parte se expone un estudio del contenido y estructura de los distintos Planes de Igualdad implantados en Universidades andaluzas, así como de su ejecución y seguimiento. Y en la tercera parte del trabajo, se desarrolla una herramienta de medición de la calidad, que se ha denominado HEMPI (Herramienta Medición de Planes de Igualdad) que servirá para establecer una prelación en la calidad y eficacia de los distintos Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas. En la cuarta parte se realiza una labor de investigación a través de una encuesta acerca de los conflictos surgidos en la aplicación de los Planes de Igualdad a nivel andaluz. Se estudian diferentes tipos de conflictos que no tienen que ser violentos, sino que en la mayoría de las ocasiones se muestran sutiles y casi imperceptibles, pero que perjudican, frenan y menoscaban la obtención del objetivo final que es la consecución de una sociedad igualitaria a efectos de la vida personal y profesional de las personas. En la quinta parte del presente trabajo de investigación se observa la idoneidad de aplicar la herramienta HEMPI a todas las Universidades que forman parte del sistema universitario español. De esta forma se obtiene una información muy valiosa de la naturaleza de las Universidades que apuestan por la implantación de políticas de igualdad y de las comunidades autónomas que se encuentran en una posición más aventajada en este aspecto. Como consecuencia de los datos obtenidos por la herramienta HEMPI surge la

idea de realizar un estudio de las distintas leyes de igualdad, que conjuntamente con la LOI, están vigentes en las comunidades autónomas en nuestro país. En la sexta parte se realiza un estudio, a nivel estadístico de los resultados obtenidos con la herramienta HEMPI a nivel nacional, utilizando el software informático QCA. Este permite realizar un análisis cualitativo comparado de los resultados obtenidos entre todas las Universidades española. En la séptima parte del trabajo de investigación se desarrolla una herramienta que mide indicadores de todas las leyes de igualdad aprobadas y en vigor en España. Esta herramienta se ha denominado HEMLI (Herramienta Medición de Leyes de Igualdad). Y finalmente, en la octava parte se comenta las limitaciones encontradas en el desarrollo del trabajo, así como las posibles nuevas vías de investigación que pueden desarrollarse en el futuro.

Agradecimientos

Las bases de este trabajo de investigación nacen con el desarrollo de mi trabajo de fin de máster (TFM, en lo sucesivo), que realicé para el Máster de Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos de carácter interuniversitario (UCO/UGR/UCA/UMA) que cursé en la Universidad de Córdoba (UCO, en lo sucesivo) durante el curso 2015/16. Para el TFM quería realizar un estudio de la implantación de los Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas, así como de los conflictos surgidos en la puesta en marcha de los mismos. Quiero agradecer la colaboración de mi director de TFM, Octavio Salazar Benítez, que es catedrático de derecho constitucional y responsable del grupo de investigación “Democracia, pluralismo y ciudadanía”. La idea de realizar un cuestionario que me permitiera incluir los indicadores y/o variables que yo considerase más importantes para la medición de la calidad de los Planes de Igualdad surgió en una conversación durante las clases del Máster de Cultura de Paz del profesor Rafael Cejudo Córdoba, profesor contratado doctor del área de filosofía moral de la UCO. Rafael me animó a realizar mi propia herramienta de medición, abriéndome de esta forma un amplio abanico de posibilidades y cuestiones que yo consideraba muy interesantes estudiar acerca de los Planes de Igualdad.

En un principio no deseaba realizar un trabajo de doctorado como continuación de mis estudios de Máster, no obstante, el ánimo recibido para hacerlo me llegó por parte de María Rosal Nadales, profesora titular del área de didáctica de la lengua y la literatura de la UCO, directora de la Unidad de Igualdad de la UCO y de la Cátedra de estudios de las mujeres “Leonor de Guzmán”. Igualmente recibí el ánimo, con la misma intensidad, por parte de Rosario Mérida Serrano, catedrática del área de didáctica y organización escolar de la UCO, actual Vicerrectora de políticas inclusivas y vida universitaria desde junio de 2014.

Sin embargo, sería José Albert Márquez, codirector de mi tesis, la persona que me terminaría de convencer, para iniciar esta nueva fase en mi formación universitaria. A través de una conversación casual le comento a José Albert mi trabajo de TFM, interesándose por él de forma inmediata. Me anima muchísimo a iniciar los estudios de doctorado sobre la temática de la implantación de los Planes de Igualdad en las Universidades, ya que conozco el entorno universitario así como sus órganos e instituciones porque pertenezco a la escala de gestión administrativa universitaria, y actualmente, desarrollo mi trabajo en la UCO como Jefa de sección de la gestión administrativa de la investigación en el Servicio de Gestión de la Investigación. Además soy secretaria de la comisión de igualdad desde su creación en la UCO en el año 2014. Estas circunstancias me permiten conocer muy bien los procedimientos para la confección y aprobación de los Planes de Igualdad en las Universidades.

José Albert es profesor contratado doctor de filosofía del derecho de la UCO e integrante del grupo de investigación y desarrollo tecnológico del plan andaluz de investigación SEJ-050 denominado “Comunicación, derecho, técnicas o procedimientos de enlace sistémico”.

Desde el principio observo que el estudio de los Planes de Igualdad debe hacerse a nivel nacional, ya que la información que se obtiene es mucho más interesante y significativa. Un trabajo de doctorado parece obvio que nunca finaliza, ya que una vez acabado un capítulo, surgen multitud de ideas para continuar con otros nuevos. Esto me sucede a mí incluyendo en mi trabajo un estudio de las leyes de igualdad aprobadas y en vigor en nuestro país, tanto a nivel nacional como autonómico. Todas estas ideas nuevas que se me han ido ocurriendo, han sido recibidas con aprobación y ánimo por parte de mi codirector y director de tesis. Mi director es Diego Medina Morales, catedrático de la UCO y responsable del grupo de investigación SEJ-050 denominado “Comunicación, derecho, técnicas o procedimientos de enlace sistémico”.

Cuando nos embarcamos en un trabajo de doctorado es necesario dedicarle miles de horas para poder realizarlo correctamente. En mi caso, que trabajo en jornada de

mañana en la UCO, significa que debo dedicarle esfuerzo todas las tardes y fines de semana. Esto ha producido, no pocas situaciones, de malestar con mi familia más directa, mi marido y mis hijos. El hecho de que mis hijos ya tengan una edad más madura me ha permitido poder obtener un tiempo extra que hace sólo unos años no hubiera podido conseguir. Agradezco enormemente a mi familia su comprensión y ayuda, para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

Igualmente, no puedo dejar de pensar en mi madre que falleció hace tres años, pero que ha conseguido que me acuerde de ella todos y cada uno de los días en que me levanto y realizo una doble jornada de trabajo, por la mañana como profesional administrativa en la UCO y por la tarde como estudiante de doctorado. Sin olvidar la jornada extra que supone para muchas mujeres su maternidad y la responsabilidad de las tareas del hogar.

De igual forma quiero agradecer a mi hermano, que esté siempre a mi lado y que me intente ayudar de la mejor forma y manera que le es posible.

Y por último, quiero agradecer a todos y todas mis compañeros y compañeras de trabajo en la UCO, que conocen de mis estudios de doctorado y que me escuchan asertivamente y de forma complaciente, todas las ideas que se me han ido ocurriendo a lo largo del tiempo para desarrollar mi tesis doctoral.

Le dedico este trabajo de investigación a mis hijos Adela y Ángel. Y también a Paco, ya que sin él no hubiera podido tener una familia unida y sólida, como la que tengo en estos momentos. Y por supuesto, a mi madre que aunque no está, sigue formando parte de mi presente.

Introducción al patriarcado y al nacimiento del movimiento feminista

Para comprender mejor el por qué y el para qué de la lucha por los derechos de las mujeres hay que hacer un estudio a través de la historia del papel que las mujeres han desempeñado en la sociedad junto a los hombres, para ello se propone hacer un viaje al pasado de la historia de la humanidad.

En un principio los seres humanos eran nómadas, habitando en cuevas y viviendo de la recolección de frutos, el carroñeo y la caza de animales pequeños. En estos grupos de personas, de hace 30.000 años, todos y todas realizaban las mismas actividades. No existían diferencias basadas en el sexo, en la vida diaria y cotidiana del grupo. Con la evolución humana llega el sedentarismo, provocando el asentamiento permanente en un territorio. Comienza a aparecer la ganadería y la agricultura. También se trabaja los metales y el textil. La tierra donde se asienta la población debe ser defendida, de otros grupos de seres humanos, apareciendo los guerreros defensores del territorio en el caso de ataques. Igualmente, las relaciones comerciales con otros grupos comienzan a ser incipientes.

Todos estos cambios y nuevas actividades producen importantísimas modificaciones en los roles que desempeñan las personas pertenecientes al género femenino y masculino. ¿Cómo se reparte todas las nuevas funciones que aparecen con el sedentarismo de la población?. Es imposible que una persona pueda hacer todos los trabajos nuevos de ganadería, comercio, agricultura,... De esta forma comienza la especialización apareciendo cabañas o casas nuevas que se dedican al trabajo de los metales, del comercio, igualmente aparecen nuevos espacios públicos de reunión colectiva como son las plazas públicas. Ya no sólo existen hogares privados, como en el

pasado podrían ser las cuevas donde vivían los grupos de humanos, también existen espacios públicos creados para el entretenimiento y la toma de decisiones.

Con esta nueva dimensión de un espacio público y un espacio privado podemos hacernos las siguientes preguntas:

¿Qué espacio es el que va a desempeñar la mujer? ¿Será un espacio público en el que se toma decisiones que afecta a todo el grupo o será un espacio privado reservado al matrimonio y a los hijos e hijas?.

La historia nos da la respuesta, en el sentido de que la mujer poco a poco va a ser confinada al ámbito privado/doméstico. La familia se va a fundamentar en el predominio del hombre; su fin expreso es el de procrear hijos cuya paternidad sea indiscutible; y esta paternidad indiscutible se exige porque los hijos, en calidad de herederos directos, han de entrar un día en posesión de los bienes de su padre.¹ La principal especialización de la mujer como generadora de vida nueva, va a acabar estando por encima del resto de las tareas que no tenga que ver con el ámbito privado. El alumbramiento y la crianza de los hijos e hijas son funciones que requieren casi el 100% del tiempo y de las energías disponibles. Se configura la idea de que las mujeres debían protegerse por ser las reproductoras de la especie.² El varón al no hacerse cargo de la crianza de sus hijos e hijas

¹ ENGELS, F., *El origen de la familia, de la propiedad privada y del estado*, Editorial Ayuso, Madrid 1975, p. 6. "La familia monogámica. Nace de la familia sindiásmica, según hemos indicado, en el período de la transición entre el estadio medio y el estadio superior de la barbarie; su triunfo definitivo es uno de los síntomas de la civilización naciente. Se funda en el predominio del hombre; su fin expreso es el de procrear hijos cuya paternidad sea indiscutible; y esta paternidad indiscutible se exige porque los hijos, en calidad de herederos directos, han de entrar un día en posesión de los bienes de su padre. La familia monogámica se diferencia del matrimonio sindiásmico por una solidez mucho más grande de los lazos conyugales, que ya no pueden ser disueltos por deseo de cualquiera de las partes. Ahora, sólo el hombre, como regla, puede romper estos lazos y repudiar a su mujer. También se le otorga el derecho de infidelidad conyugal, sancionado, al menos, por la costumbre (el Código de Napoleón se lo concede expresamente, mientras no tenga la concubina en el domicilio conyugal[24]), y este derecho se ejerce cada vez más ampliamente, a medida que progresa la evolución social. Si la mujer se acuerda de las antiguas prácticas sexuales y quiere renovarlas, es castigada más rigurosamente que en ninguna época anterior.

² PINO FRANCO, Y. "Una lectura contemporánea al libro de "El origen de la familia, la propiedad privada y del estado", *Artículos de reflexión*, V 8 , Número 1, ene-jun 2016, pp. 87-91." Las mujeres debían protegerse por ser las reproductoras de la especie, mientras a los hombres les fue asignado buscar animales y cazarlos para aportar en el sustento del grupo familiar. Esta división natural fue la simiente del conflicto que luego se desarrolló entre el género masculino y el femenino, que dio paso a la opresión del hombre sobre la mujer".

dispone de mucho tiempo libre que va a poder dedicar a otras tareas, como pueden ser las comerciales, las artesanales, las ganaderas, las agricultoras, las guerreras, las políticas,... Es el varón el que pasa a ocupar todas las nuevas funciones que aparecen con el sedentarismo de la población.

Este confinamiento de la mujer en el ámbito privado la aleja de los centros públicos en las que se toman las decisiones y se ejerce el poder político. La mujer queda en la casa como ámbito privado, mientras que el hombre es el que sale a la calle que es el ámbito público. Las mujeres desempeñan por tanto, el papel de esposas de, hijas de, madres de, hermanas de, ninguneándose un posible rol público. Las nuevas circunstancias aparecidas con el sedentarismo sitúa a la mujer en el lado privado y familiar, mientras que al hombre lo sitúa en el ámbito público, social, comercial y político. De esta forma se establecen las bases, no escritas y los pilares del Patriarcado.

El Patriarcado es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños y niñas de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general. Implica que los varones tienen poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres del acceso a las mismas pero no implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder, ni de derechos, influencias o de recursos³. En resumen se puede afirmar que el patriarcado es un sistema social-político-cultural que ha sustentado la supremacía masculina y la subordinación femenina, desarrollándose por tanto, una sociedad patriarcal. “Se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder,

³ LERNER, G. *La creación del patriarcado*. Oxford University Press, New York, p.340.

hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los hijos e hijas”⁴.

Durante mucho tiempo se ha pretendido defender el modelo patriarcal como algo inevitable, como algo que es natural y biológicamente establecido, el varón se sitúa en un lugar preeminente y la subordinación de la mujer llega a ser considerada como el orden natural de las cosas⁵. En la sociedad patriarcal se observan unas características comunes:

- a) Se trata de un sistema que es de naturaleza histórica y no biológica. Esto permite poderse cambiar el modelo patriarcal a un nuevo modelo más igualitario para la mujer.
- b) Se fundamenta en el dominio del hombre sobre la mujer ejerciéndose a través de la violencia, fuerza y chantaje.
- c) El paradigma que sustenta la sociedad patriarcal está basado en el mayor status del varón blanco, rico, en edad productiva, sin discapacidad física y heterosexual. A partir de esta valoración la mujer no forma parte del status privilegiado y de ahí, su subordinación en función de las necesidades del status privilegiado del varón medio.
- d) La sociedad patriarcal justifica la supremacía del hombre sobre la mujer por las diferencias biológicas entre ambos sexos. Esta idea ha sido reforzada por las religiones e incluso por la ciencia, al definir a las mujeres como seres incompletos de la evolución, lo que se demostraría por la existencia de la menstruación.

⁴ FACIO, A. Y FRIES, L. “Feminismo, género y patriarcado”, *Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, Año 3, Número 6, 2005, pp. 259-294.” La historia del pensamiento occidental hace de la familia una institución natural o, si la considera una construcción cultural, le asigna una serie de características que la hacen única dentro del universo de asociaciones humanas posibles. Así, desde el punto de vista político, se ha justificado que las mujeres no necesiten de representación social ni política fuera del ámbito privado puesto que el jefe de la familia patriarcal encarna los intereses de sus integrantes. Así, los derechos ciudadanos se concibieron y consagraron haciendo una clara distinción entre los hombres, sujetos de ciudadanía por pertenecer al ámbito público y las mujeres sin esta calidad puesto que su ubicación y función se encontraba dentro de una institución con otras reglas del juego, la familia.” Para la autora el origen histórico de la dominación del hombre sobre la mujer es la familia.

⁵ APARISI MIRALLES, A. (2016). "Discursos de género: el modelo de la igualdad en la diferencia". *Arbor*, 192 (778): a303. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2016.778n2006>.

La sociedad patriarcal se mantiene debido a una serie de creencias y mecanismos que perpetúan la visión idealizada de las funciones que deben ser masculinas y las funciones que deben ser femeninas. Estas creencias y mecanismos serían⁶:

- La educación androcéntrica.
- La maternidad forzada.
- La historia robada a las mujeres.
- La heterosexualidad obligatoria.
- Las religiones misóginas.
- El trabajo sexuado.
- El derecho masculinista.
- La ciencia monosexual.
- La violencia de género...

Las características que se determinan para los dos géneros en el modelo patriarcal podrían definirse de la siguiente manera⁷:

⁶ FACIO, A. Y FRIES, L. *OP. CIT.*, PP. 259-294. "El patriarcado se mantiene y reproduce en sus distintas manifestaciones históricas, a través de múltiples y variadas instituciones. Llamamos institución patriarcal a aquella práctica, relación u organización que a la par de otras instituciones operan como pilares estrechamente ligados entre sí en la transmisión de la desigualdad entre los sexos y en la convalidación de la discriminación entre las mujeres pero tienen en común el hecho de que contribuyen al mantenimiento del sistema de género y a la reproducción de los mecanismos de dominación masculina que oprimen a todas las mujeres. Entre estas instituciones están: el lenguaje ginepe, la familia patriarcal, la educación androcéntrica, la maternidad forzada, la historia robada, la heterosexualidad obligatoria, las religiones misóginas, el trabajo sexuado, el derecho masculinista, la ciencia monosexual, la violencia de género, etc." Los motivos por los que se mantiene el patriarcado son relacionados en el párrafo transcrito".

⁷ FACIO, A. Y FRIES, L. *OP. CIT.*, PP. 259-294. "Lado masculino como referente El sistema de asignación de una identidad de género diametralmente opuesta para cada sexo es dicotómico y jerarquizado pero además, el lado masculino es el referente, el que domina y define a su opuesto en la negación: la sensibilidad es definida como la ausencia de racionalidad; la subjetividad como ausencia de objetividad, la pasividad es ausencia de actividad; el pensamiento debe estar exento de sentimientos; la razón debe dominar las emociones, etc. La condición de existencia del varón se consolida en la negación de lo otro, lo devaluado, lo carente. La mujer presenta entonces un conjunto de características que además de ser devaluadas frente a las del varón, son consideradas como las negativas de éste. Es más, muchas de las características y valores que se asocian con el lado masculino son precisamente las que hasta hace muy poco tiempo eran las que se decían que distinguían al ser humano del resto de los animales: intelecto, razón, cultura, pensamiento, etc. Asimismo muchas de las características asociadas a las mujeres dicen relación con aquello sobre lo cual se ejerce el poder: la naturaleza".

Tabla 1: Características para los géneros en el modelo patriarcal

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO PATRIARCAL	
MUJER	HOMBRE
Mundo Interior	Mundo Exterior
Ámbito Privado	Ámbito Público
Invisibilización de la persona	Visibilización de la persona
Actividad doméstica	Actividad pública
Emociones	Razón
Debilidad física	Fuerza física
Inteligencia emocional	Inteligencia racional

Fuente: elaboración propia.

Las características de la familia patriarcal-tradicional se pueden resumir de la siguiente forma:

- Autoritarismo masculino.
- Sumisión femenina.
- El hombre es el poseedor de la verdad, sustenta a la familia con su trabajo en el ámbito público y por lo tanto, no debe ser cuestionado. El hombre decide por toda la familia, ninguneando o minusvalorando la opinión de la mujer.
- Todo lo que ocurre en casa, es del ámbito privado y por lo tanto, debe permanecer en casa y no hacerse público.

Hay que recalcar que todos los roles expuestos anteriormente, se intentan transmitir como naturales, es decir, biológicamente establecidos. La mujer por naturaleza es pasiva y débil físicamente, mientras el hombre es activo y fuerte.

Todos estos roles asignados a la mujer y al hombre son llevados a la práctica en las sociedades y culturas antiguas más importantes como son la griega y la romana. Entre los griegos encontramos en toda su severidad la nueva forma de la familia.⁸ Todo este

⁸ ENGELS, F., *OP. CIT., PP. 61-62.* "Entre los griegos encontramos en toda su severidad la nueva forma de la familia. Mientras que, como señala Marx, la situación de las diosas en la mitología nos habla de un período anterior, en que las mujeres ocupaban todavía una posición más libre y más estimada, en los tiempos

pensamiento y forma de entender los roles del hombre y la mujer se van a reflejar en todos los niveles de la sociedad e incluso en las normas legales, con lo que se perfila el poder y la hegemonía masculina. A través de la historia se constata que la abolición del derecho materno ha sido la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo, esta baja condición de la mujer, que se manifiesta sobre todo entre los griegos ha sido gradualmente retocada, disimulada y, en ciertos lugares, hasta revestida de formas suaves, pero ni mucho menos ha sido abolida.⁹

Se recoge, en los siguientes párrafos, un repaso de citas y frases que han dicho diversos pensadores antiguos muy importantes, de la antigua cultura griega y romana, y también a lo largo del tiempo. Con la lectura de las citas se observa el pensamiento, casi misógino, que subyace en la persona autora de las mismas y que manifiesta con total claridad y objetividad, la consideración y trato que tenían las mujeres de la época¹⁰. Las citas más destacadas son:

- “Una vez más, el varón es por naturaleza superior y la hembra inferior. Uno dirige y la otra es dirigida”. Aristóteles, filósofo griego, 384-322 a. C.

heroicos vemos ya a la mujer humillada por el predominio del hombre y la competencia de las esclavas. Léase en la Odisea cómo Telémaco interrumpe a su madre y le impone silencio. En Homero, los vencedores aplacan sus apetitos sexuales en las jóvenes capturadas; los jefes elegían para sí, por turno y conforme a su categoría, las más hermosas; sabido es que la Iliada entera gira en torno a la disputa sostenida entre Aquiles y Agamenón a causa de una esclava. Junto a cada héroe, más o menos importante, Homero habla de la joven cautiva con la cual comparte su tienda y su lecho. Esas mujeres eran también conducidas al país nativo de los héroes, a la casa conyugal, como hizo Agamenón con Casandra, en Esquilo; los hijos nacidos de esas esclavas reciben una pequeña parte de la herencia paterna y son considerados como hombres libres; así, Teucro es hijo natural de Telamón, y tiene derecho a llevar el nombre de su padre. En cuanto a la mujer legítima, se exige de ella que tolere todo esto y, a la vez, guarde una castidad y una fidelidad conyugal rigurosas. Ciertamente es que la mujer griega de la época heroica es más respetada que la del período civilizado; sin embargo, para el hombre no es, en fin de cuentas, más que la madre de sus hijos legítimos, sus herederos, la que gobierna la casa y vigila a las esclavas, de quienes él tiene derecho a hacer, y hace, concubinas siempre que se le antoje. La existencia de la esclavitud junto a la monogamia, la presencia de jóvenes y bellas cautivas que pertenecen en cuerpo y alma al hombre, es lo que imprime desde su origen un carácter específico a la monogamia, que sólo es monogamia para la mujer, y no para el hombre. En la actualidad, conserva todavía este carácter”.

⁹ PINO FRANCO, Y. *OP. CIT.*, PP. 87-91 .

¹⁰ CID LÓPEZ, R.M. Y OTRAS, *Mujeres en la Historia. Guía didáctica. Instituto Asturiano de la Mujer*, Publicaciones Ámbitu, Asturias, 2010. p. 33.

- “Existe un principio bueno que creó el orden, la luz y el hombre, y un principio malo que creó el caos, la oscuridad y la mujer”. Pitágoras, filósofo y matemático griego, 582-507 a. C.
- “De aquellos que nacieron como hombres, todos los que fueron cobardes y se pasaron la vida haciendo maldades fueron transformados en su segundo nacimiento en mujeres”. Platón, filósofo griego, 427/28-347 a. C.
- “Las niñas empiezan a hablar y tenerse en pie antes que los chicos porque los hierbajos siempre crecen más deprisa que los buenos cultivos”. Lutero, teólogo, 1483-1546.
- “La primera y más importante cualidad de la mujer es la dulzura. Debe aprender a someterse sin quejarse al tratamiento injusto y las ofensas de su marido”. Rousseau, filósofo, 1712-1778.
- “El hombre debe de ser educado para la guerra y la mujer para la recreación del guerrero: todo lo demás es tontería”, Friedrich Nietzsche, filósofo, 1844-1900.
- “Por lo tanto, para nosotros es indudable que la mujer debe ser madre ante todo, con olvido de todo lo demás si fuera preciso; y ello, por inexcusable obligación de su sexo; como el hombre debe aplicar su energía al trabajo creador por la misma ley inexcusable de su sexualidad varonil. Oigamos otra vez la voz de Dios, insistente y eterna: Tú mujer parirás; tu hombre trabajarás”, Gregorio Marañón, médico, 1887-1960.

Se observa como a través de la religión o incluso de la ciencia, se establece un rol femenino para la mujer, o un ámbito espacial que corresponde sólo y en exclusiva a la mujer. Parece obvio que la religión ha influido mucho en establecer un estándar de mujer, por lo tanto, habría que analizar la relación entre ambas.

¿Cuál ha sido el papel de la mujer en la religión?. ¿Existe o ha existido igualdad respecto del varón?. Existen tres grandes religiones monoteístas, el cristianismo, el judaísmo y el islamismo. En todas éstas hay una única divinidad masculina, llamada Dios en el cristianismo, Jahvé en el judaísmo y Alá en el islamismo. En el mundo occidental prevalece el cristianismo y en su libro fundamental, la Biblia, podemos apreciar la imagen

de la primera mujer. Eva es creada por Dios para ser la compañera del hombre, pero acabó por convertirlo a él y a toda la especie humana en pecadores a causa del pecado original. Es Eva la pérfida que ofrece a Adán la fruta del árbol prohibido, condenando a la humanidad por desobedecer a Dios.

Ante este panorama de mujer pecadora cabría hacerse la pregunta, ¿Quién ha escrito la Biblia?, ¿Es posible que haya sido una mujer?. La respuesta parece obvia, se trata de una visión misógina de la mujer, como culpable de todos los males por el hecho de existir, y la autoría de los libros que componen la Biblia es, sin lugar a dudas, masculina.

Eva no es la única mujer que aparece en la religión cristiana. Las figuras femeninas más importantes que aparecen en la Biblia, además de Eva, son la Virgen María y María Magdalena. Estas figuras femeninas son antagónicas, la Virgen María simboliza la madre perfecta, la virgen perpetua, la abnegada fiel que tiene que negar su sexualidad. María Magdalena, en cambio, representa a la mujer pecadora por excelencia, representa la corporeización de los pecados mundanos, relacionados con el sexo y la vida viciosa¹¹.

¿Qué visión de la mujer extiende la religión cristiana?. La de una mujer pecadora por naturaleza que van a tentar al varón siempre. O también, la de una mujer perfecta que es madre de Dios pero que no tiene ni tendrá una condición sexual. La visión de la religión cristiana sólo ensalza la maternidad de la mujer como una cualidad honrosa y loable, siendo la mayoría de las mujeres pecadoras y tentadoras para el hombre y para su naturaleza masculina. Es un hecho, que a través de la lectura de la Biblia podemos ser conscientes de los problemas que tienen las mujeres y de la discriminación a la que son sometidas. El cristianismo crea modelos femeninos y establece lo que se entiende por buen comportamiento, implicando éste una sumisión por parte de la mujer.

¹¹ CID LÓPEZ, R.M. Y OTRAS, *op.cit.*, p. 87.

Como ejemplo de la imagen que recoge la Biblia y el cristianismo de la mujer se transcriben los siguientes textos:

“La mujer aprenda en silencio, con toda sujeción. Porque no permito a la mujer enseñar, ni ejercer dominio sobre el hombre, sino estar en silencio. Porque Adán fue tomado primero, después Eva; y Adán no fue engañado, sino que la mujer, siendo engañada, incurrió en trasgresión. Pero se salvará engendrando hijos, si permaneciere en fe, amor y santificación con modestia”. 1 Timoteo 2: 11-15.

“Como en todas las asambleas de los fieles, las mujeres callen en las asambleas, pues no les está permitido hablar, sino que se muestren sumisas, como manda la ley. Y si quieren aprender algo, que lo pregunten a sus propios maridos en casa; pues no está bien visto que una mujer hable en una asamblea” 1 Corintios 14: 34-35.

Ha quedado patente la imagen de mujer que se fomenta por el cristianismo. No se puede obviar la importancia que éste ha tenido en la sociedad occidental a lo largo de la Edad Media, Moderna y Contemporánea.

Hay que ser consciente de que el modelo femenino que se promueve desde la religión cristiana pervive a lo largo de los siglos y tiene su origen en la antigüedad con la distribución de los roles femenino-privado y masculino-público.

Se ha expuesto, hasta el momento, como nace o se asigna los diferentes roles a las mujeres y hombres, como la sociedad desde la antigüedad se ha desarrollado en un modelo patriarcal que invisibiliza a la mujer porque no tiene voz, ni voto en el mundo público. Se puede afirmar que son tres los pilares con los que se ha sustentado la desigualdad entre mujeres y hombre; el primero de ellos, el patriarcado que suponía encomendar el gobierno de la nación y el mundo familiar en manos de los varones; el segundo, la división de la sociedad sobre la base de un sistema jerárquico, y por último, la

existencia de un dualismo que contraponía a hombres y mujeres, declarando al varón con una notable superioridad.¹²

Frente a esta situación surgen voces de mujeres que la denuncian y reclaman un lugar en todas las facetas de la vida pública como es la profesional o laboral, la cultural, la política, la comercial,...Antes de que existiera un movimiento feminista organizado, ha habido muchas mujeres que adquirieron consciencia de su desigualdad frente al varón en la sociedad en la que vivían. La primera figura femenina que denuncia la situación de la mujer frente al hombre a través de un libro fue Cristina de Pisán (1.364-1.430). Esta autora en el año 1.405 escribió la que se considera la primera obra con perspectiva femenina, “La ciudad de las Damas”. En esta obra Cristina de Pisán cuestiona las ideas misóginas de su época y propone un mundo utópico habitado sólo por mujeres en el que éstas pueden desarrollar todas sus capacidades. “La obra de Cristina de Pisán revela la existencia de una sensibilidad hacia la defensa de la mujer en la Baja Edad Media, varias centurias antes de que estas reivindicaciones empezaran a cobrar cuerpo en forma de movimiento”¹³. La situación de Cristina de Pisán de viudedad temprana se convirtió en un

¹² RUIZ CARBONELL, R., “*El principio de igualdad entre hombres y mujeres: del ámbito público al ámbito jurídico-familiar*” dirigida por la Dra. Encarnación Serna Meroño. Tesis doctoral inédita. Universidad de Murcia, Departamento de Derecho Civil, año 2009.

“En el cristianismo, la igualdad entre mujeres y hombres se mantuvo como en etapas anteriores, es decir, no implicaba el goce de los mismos derechos, puesto que tan solo era una simple declaración formal. En este tenor, dentro del marco de los argumentos filosóficos-sociológicos eran tres los pilares con los que se sustentaban la desigualdad entre mujeres y hombres; el primero de ellos, el patriarcado que suponía encomendar el gobierno de la nación y el mundo familiar en manos de los varones; el segundo, la división de la sociedad sobre la base de un sistema jerárquico,¹⁰⁵ y por último, la existencia de un dualismo que contraponía a hombres y mujeres, declarando al varón con una notable superioridad y, en este sentido, para evidenciar la inferioridad femenina, se ha venido detectando la utilización en exclusiva de imágenes masculinas siempre que se refieren a Dios, cuya traducción en la vida cotidiana se reflejaba, -y aunque en menor medida se sigue manteniendo-, en la falta de control de la mujer sobre su propiedad, ni potestad sobre sus descendientes, ni independencia económica.”

¹³ LARA MARTÍNEZ, M., “La emancipación de la mujer en la obra de Christine de Pisán”, *Astrolabio: revista internacional de filosofía*, 2011, Nº 11, pp. 239-245.” Es cierto que se trataba de una sensibilidad individual, pues la mentalidad de la época era otra, pero dice mucho sobre la visión que una mujer del tránsito del siglo XIV al XV tenía del papel que la mujer debía desempeñar en la sociedad, poniendo el acento especialmente en la educación, una reivindicación que, posteriormente, las sufragistas y feministas reiterarían una y otra vez... la lectura y estudio de *La ciudad de las damas*, uno de los principales tratados que se encuentran en los orígenes del feminismo, nos acerca a una apasionada defensa de la mujer y de sus derechos mucho antes de las reivindicaciones teóricas o prácticas de Mary Wollstonecraft o de Emmeline Pankhurst”. Sin duda Christine de Pisán fue una mujer adelantada a su tiempo varias centurias. Su principal

acicate para desarrollar una labor de escritora profesional, ya que tenía que mantener a tres hijos. Llama poderosamente la atención que una mujer en el S. XV pueda desarrollar una labor profesional como escritora, siendo una transgresora del Estado fuertemente patriarcal que existía en la época en que vivió. En su obra “La ciudad de la Damas” la autora se niega a aceptar la inferioridad femenina e inventa una ciudad en la que se va a refugiar las mujeres que hubieran destacado por sus propios méritos. La ciudad debería ser eterna ya que sólo puede ser gestionada por la razón. Otra cuestión clave que aparece en la obra es la defensa del derecho de la mujer a acceder a una educación similar a la del hombre. Todas las premisas recogidas en el libro suponen un fuerte atrevimiento de la autora si se considera la sociedad fuertemente patriarcal en la que vivió y el enorme peso y poder que en esa época de la Edad Media, tiene la religión y la Iglesia cristiana.

Después de Cristina de Pisán surgen otras autoras, que reflexionan sobre la situación de las mujeres reivindicando las mismas capacidades que los varones, pero no fue hasta finales del S. XVIII cuando aparecen dos figuras importantísimas para el nacimiento del movimiento feminista. Estas figuras son Olimpia de Gouges y Mary Wollstonecraft.

Olimpia de Gouges (1.748-1.793) nace en Francia en el seno de una familia burguesa. Pronto queda viuda con un hijo a su cargo. En un contexto de Revolución Francesa (1.789) Olimpia de Gouges se erige como defensora de la abolición de la esclavitud, publicando varios ensayos y obras. No obstante, en el año 1.791 escribió la “Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana” parafraseando la “Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano” publicada el 26 de agosto de 1.789 en el entorno de plena Revolución Francesa. Con esta obra Olimpia de Gouges denuncia el olvido de las mujeres por parte de los pensadores ilustrados de la Revolución Francesa, al igual que cuestiona la supremacía del varón sobre la mujer y la exclusividad del atributo de la inteligencia sólo en los varones. “Revolucionarios como Pierre-Gaspard Chaumette

obra denominada “La ciudad de las damas” merece ser nombrada siempre que se realice un estudio, a través de la historia, del feminismo.

llegó a decir, ¿desde cuándo le está permitido a las mujeres abjurar de su sexo y convertirse en hombres?, ¿desde cuándo es decente ver a mujeres abandonar los cuidados devotos a su familia, la cuna de sus hijos, para venir a la plaza pública, a la tribuna de los arengos (...) a realizar deberes que la naturaleza ha impuesto a los hombres solamente?¹⁴”. Esta declaración de un revolucionario pone de manifiesto como las mujeres aún eran consideradas objetos del ámbito privado, debiendo sujetarse al rol que la sociedad determinaba para ella. Desgraciadamente para el movimiento feminista, Olimpia de Gouges fue guillotizada, por defender a los girondinos, el 3 de noviembre de 1.793.

En la misma época en Inglaterra Mary Wollstonecraft publica la que es considerada como la obra fundacional del feminismo “Vindicación de los Derechos de la mujer” en el año 1.792. En esta obra la autora pedía que se hiciera extensivo a las mujeres los principios de la razón ilustrada. Las mujeres habían sido excluidas de la ciudadanía por un modelo jurídico-político que consolidó el orden patriarcal y que mantuvo una desigualdad jerárquica entre hombres y mujeres apoyada en la división tradicional entre lo público y lo privado. Se partía del principio de que todos los hombres tenían los mismos derechos y eran iguales en dignidad, pero esa afirmación enmascaraba la exclusión de todas las mujeres, es decir, de la mitad de la población mundial.

Mary Wollstonecraft condena la educación que se daba a las mujeres porque las hacían “más artificiales y débiles de carácter de lo que de otra forma podrían haber sido”. La autora exige que las leyes del Estado se usaran para terminar con las tradiciones de subordinación femenina, y fuera el Estado quien garantizara un sistema nacional de enseñanza primaria gratuita universal para ambos sexos¹⁵.

¹⁴ GARCÍA CAMPOS, J.L., “Olympe de Gouges y la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía”, *Perseo*, 2013, N° 3. “Esto es ejemplo de que a pesar de la Ilustración y la Revolución Francesa, movimientos que se debían suponer rupturistas con el pasado y el Antiguo Régimen y un cambio de mentalidad hacia todo, las mujeres aún eran consideradas objetos cuyo ámbito era lo privado y debían sujetarse al rol que la sociedad determinaba”.

¹⁵ FOURMONT, G., “Wollstonecraft, la primera feminista” en *Público*, <http://www.publico.es/culturas/wollstonecraft-primera-feminista.html> [Consultada: 20/08/16]. “Cuando Mary Wollstonecraft llegó en diciembre de 1792 a la Francia revolucionaria, tenía 33 años y llevaba en la maleta *Vindicación de los derechos de la mujer*, un texto que declaraba que las mujeres eran 'estúpidas', 'superficiales' y 'unos juguetes'. Su tono denunciaba la situación de la mujer en el siglo XVIII. El problema era la educación, que 'nos hace más artificiales y débiles de carácter de lo que de otra forma podrían haber sido'. Según Wollstonecraft, el Estado debe permitir a las mujeres 'practicar la medicina, llevar una granja,

Tanto Olimpia de Gouges como Mary Wollstonecraft reclaman los derechos de las mujeres de forma individual, después de la convulsa revolución francesa. Unos 50 años más tarde, en concreto en 1.848, se produce un enorme salto cuantitativo y cualitativo en la progresión del feminismo tal y como los conocemos en nuestros días.

En 1.848 se celebra en Seneca Falls (Nueva York) la primera convención sobre los derechos de la mujer en Estados Unidos. Se reunieron 300 personas y reclamando una larga lista de derechos para las mujeres, se publicó “La Declaración de sentimientos de Seneca Falls”. Esta declaración nace basándose en la independencia de los Estados Unidos y en ella se denuncia las restricciones, sobre todo políticas, a las que estaban sometidas las mujeres. Se denuncia no poder votar, ni presentarse a elecciones, ni ocupar cargos públicos, ni afiliarse a organizaciones políticas o asistir a reuniones políticas¹⁶.

dirigir una tienda, vivir de su propio trabajo'. Francia, que en 1793 mandó a la guillotina a Olympe de Gouges, autora de la *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*, vivía momentos peligrosos y Wollstonecraft regresó a su país natal”.

¹⁶ MIYARES, A., “1.848: El manifiesto de Seneca Falls”, *Leviatán: Revista de hechos e ideas*, 1999, N° 75, pp. 135-157. “En 1848 alrededor de setenta mujeres significativas y treinta varones, lideradas por Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott, se reúnen para estudiar las condiciones y derechos sociales, civiles y religiosos de la mujer. Al término de la Asamblea redactan un texto cuyo modelo es la Declaración de Independencia. En la declaración de Seneca Falls, que ellas llamaron "Declaración de sentimientos", encontramos dos grandes apartados teóricos: de un lado, las exigencias para alcanzar la ciudadanía civil y, de otro lado, los principios que deberían modificar las costumbres y la moral. Por su tradición republicana (derechos del hombre e igualdad natural) las mujeres allí reunidas exigen plena ciudadanía; por su tradición protestante (libertad individual) apelan al derecho de la conciencia y la opinión. La vindicación de ciudadanía civil suponía la modificación de las leyes que impedían "la verdadera y sustancial felicidad de la mujer". La ley situaba a las mujeres en una posición inferior a la del hombre, lo que era contrario al gran precepto de la naturaleza "la mujer es igual al hombre". La declaración de Seneca Falls se enfrentaba a las restricciones políticas: no poder votar, ni presentarse a elecciones, ni ocupar cargos públicos, ni afiliarse a organizaciones políticas o asistir a reuniones políticas. Iba también contra las restricciones económicas: la prohibición de tener propiedades, puesto que los bienes eran transferidos al marido; la prohibición de dedicarse al comercio, tener negocios propios o abrir cuentas corrientes. La Declaración se expresaba en contra de la negación de derechos civiles o jurídicos para las mujeres.

El 19 de julio de 1848 en el estado de Nueva York y en la capilla wesleyana de Seneca Falls fue aprobado el documento conocido como "Declaración de Seneca Falls" o "declaración de sentimientos". A partir de este momento los esfuerzos igualitarios y aislados de muchas mujeres y algunos varones comenzaron a canalizarse en movimientos feministas organizados y conscientes, primero en América después en el resto de los países. La declaración consta de doce decisiones, siendo once de ellas aprobadas por unanimidad y la número doce, la que hace referencia al voto, por una pequeña mayoría. A la vista de la total privación de derechos de las mujeres, de su degradación social y religiosa a causa de unas leyes injustas, las mujeres allí reunidas toman una serie de acuerdos.”

Los párrafos más significativos de la Declaración de sentimientos de Seneca Falls son:

- “Decidimos: Que todas aquellas leyes que sean conflictivas en alguna manera con la verdadera y sustancial felicidad de la mujer, son contrarias al gran precepto de la naturaleza y no tienen validez, pues este precepto tiene primacía sobre cualquier otro”.
- “Decidimos: Que todas las leyes que impiden que la mujer ocupe en la sociedad la posición que su conciencia le dicte, o que la sitúen en una posición inferior a la del hombre, son contrarias al gran precepto de la naturaleza y, por tanto, no tienen ni fuerza ni autoridad”.
- “Decidimos: Que puesto que el hombre pretende ser superior intelectualmente y admite que la mujer lo es moralmente, es preeminente deber suyo animarla a que hable y predique en todas las reuniones religiosas”.
- “Decidimos: Que la mujer se ha mantenido satisfecha durante demasiado tiempo dentro de unos límites determinados que unas costumbres corrompidas y una tergiversada interpretación de las Sagradas Escrituras han señalado para ella, y que ya es hora de que se mueva en el medio más amplio que el creador le ha asignado”.
- “Decidimos: Que es deber de las mujeres de este país asegurarse el sagrado derecho al voto”.

A partir de esta “Declaración de sentimientos de Seneca Falls” surge el llamado movimiento sufragista que lleva a cabo una encendida defensa del voto de la mujer. Desde 1.860, una década después de la reunión de Seneca Falls, emerge con fuerza el movimiento sufragista en Gran Bretaña. Al principio la petición del voto femenino fue pacífica y moderada. No obstante, cuarenta años después no se había avanzado nada. Las reclamaciones comienzan a radicalizarse irrumpiendo en mítines políticos y negándose a comer, cuando las sufragistas eran encarceladas¹⁷.

¹⁷ CASTAÑO SANABRIA, D., “El Feminismo sufragista: entre la persuasión y la disrupción”, *Polis revista latinoamericana*, 2016, Vol. 15, N° 3. “No debemos perder de vista que el siglo XIX está marcado por la irrupción de las masas en la historia y que resulta paradójico que en aquellos países que se autoproclamaban

En esta época destaca la figura de Emmeline Pankhurst (1.858-1.928). Desde el inicio Emmeline vivió rodeada de personas defensoras de los derechos femeninos como sus padres, su marido y sus hijas. Creían firmemente en la necesidad de cambiar la sociedad y dar a las mujeres un papel más activo en el mundo que avanzaba a pasos agigantados. Emmeline fue detenida en varias ocasiones, quedó viuda de forma prematura y acusó en su vida personal la dificultad que comportaba dedicar todos sus esfuerzos a la causa sufragista. Tras la I Guerra Mundial en 1.918 el mundo ya no volvería a ser el mismo y en Estados Unidos se aprobó el voto femenino en 1.920. El mismo año en que falleció Emmeline Pankhurst en 1.928 se aprobó en Gran Bretaña el voto femenino, pudiendo ver cumplido su objetivo principal a lo largo de toda su vida¹⁸.

El feminismo avanza en la historia de la humanidad y pronto surge un feminismo socialista que reclama la lucha por y para la obtención de los derechos de la mujer y la lucha para acabar con las diferencias sociales y económicas. Se adquiere conciencia de que la mujer sufre una doble explotación, como mujer y como trabajadora. Las figuras a nivel mundial más importantes de esta época de feminismo socialista son Clara Zetkin (1.857-1.933) y Alexandra Kollontai (1.872-1.952).

como los más respetuosos de los derechos y las libertades (USA, Gran Bretaña, Francia, Canadá, entre otros muchos), sean los que oponen fortísimas resistencias a las reivindicaciones de las mujeres. Es de anotar que la falta de reconocimiento del aporte de la lucha sufragista de las mujeres a las formas de resistencia, desobediencia civil y no violencia, quizá sea producto de la inercia de la sociedad patriarcal que tiende a invisibilizar y a subvalorar a las mujeres”.

¹⁸ FERRER VALERO, S., “La sufragista inglesa, Emmeline Pankhurst (1858-1928)” en *Mujeres en la Historia*, <http://www.mujaresenlahistoria.com/2014/06/la-sufragista-inglesa-emmeline.html> [Consultada: 16/08/16]. “En 1903 Emmeline dio un paso más en su carrera política con la creación de la Unión Social y Política de Mujeres. La nueva organización nació con mucha fuerza y las sufragistas empezaron a verse como una verdadera amenaza para los defensores de las ideas totalmente contrarias. Boicots mediáticos y represiones en sus actos fueron las consecuencias posteriores. Dos años después, la hija de Emmeline, Christabel y otra sufragista, Annie Kenney fueron detenidas en el transcurso de un miting del Partido Liberal y acusadas de agredir a la autoridad. Aquella detención marcaba un antes y un después en la lucha sufragista. Las Pankhurst, Emmeline y sus dos hijas Sylvia y Christabel iniciaron entonces sus manifestaciones en Londres defendiendo más activamente el derecho al voto femenino. Emmeline también terminaría en la cárcel, como muchas otras sufragistas, y protagonizarían huelgas de hambres que darían a su causa una visibilidad pública mucho más amplia. Lo triste fue que algunas de aquellas mujeres dejarían su propia vida en el camino”. El movimiento sufragista fue haciéndose más visible al mismo tiempo que se incrementaba las huelgas de hambre y la contundencia de las manifestaciones de las sufragistas”.

Es muy importante recordar a Clara Zetkin porque fue una de las artífices que hizo posible que cada 8 de marzo se celebre el Día Internacional de la Mujer. En 1.910 se celebró en Copenhague la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas y en ella, Clara Zetkin propuso que cada año se celebrase, en todo el mundo, un día dedicado a las mujeres¹⁹.

Alexandra Kollontai destacó por su compromiso con la revolución social y la emancipación femenina. Alexandra defendía que el matrimonio tradicional e indisoluble debía ser sustituido por nuevas formas de familias que se basaran en el amor libre, el respeto mutuo y la igualdad de responsabilidades dentro y fuera del ámbito doméstico y de derechos en la pareja²⁰.

El movimiento feminista sigue avanzando y no se estanca con el sufragio femenino que algunos países como Estados Unidos y Gran Bretaña ya habían aprobado, a principios del Siglo XX, en 1.920 y 1.928 respectivamente. En la década de los 70 surgen pensadoras muy importantes para el movimiento feminista, entre las que destacan Simone de Beauvoir (1.908-1.986).

¹⁹ BARBA PAN, M., “Clara Zetkin, impulsora del Día Internacional de la Mujer” en *Aboutespañol*, <https://www.aboutespanol.com/clara-zetkin-impulsora-del-dia-internacional-de-la-mujer-1271644> [Consultada: 20/08/16]. “Clara Zetkin lideraba la Oficina de la Mujer del Partido Socialdemócrata de Alemania (SDP) cuando, en 1910, propuso que cada año se conmemorase el Día Internacional de la Mujer para recordar a la sociedad las demandas pendientes del colectivo feminista. Fue durante la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras que tuvo lugar en Copenhague, Dinamarca, y a la que asistieron más de 100 mujeres de 17 países pertenecientes a sindicatos, partidos socialistas, asociaciones de trabajadoras y las tres primeras mujeres elegidas para el Parlamento de Finlandia. Su propuesta fue aprobada y así, el 19 de marzo de 1911, se celebró por primera vez en Austria, Dinamarca, Suiza y Alemania el International Women's Day”.

²⁰ ARMENGOL DE, L., “Alexandra Kollontai, socialista y feminista rusa” en *Mujeres Riot*, http://mujeres-riot.webcindario.com/Alexandra_Kollontai.htm [Consultada: 20/08/16]. “Alexandra Kollontai fue una revolucionaria de primer orden. Fue la primera mujer que participó en un gobierno y la primera en ejercer la función de representante de su país en el extranjero. Pero destaca, sobre todo, por haber sido una de las figuras más importantes de la revolución rusa y por su aportación teórica y práctica a la lucha inseparable por el socialismo y la igualdad de la mujer. En julio se celebró el VI Congreso del Partido donde se escogieron los miembros del Comité Central, entre ellos Kollontai. El 10 de octubre el Comité Central votó a favor de la insurrección y el 25 tuvo lugar la toma del Palacio de Invierno que instauró las bases para un estado obrero. En el nuevo gobierno, Kollontai fue elegida Comisaria del Pueblo para la Asistencia Pública. Con la revolución rusa se alcanzó una igualdad política, económica y sexual entre mujeres y hombres y, con ella, se establecieron las bases para una igualdad real entre sexos. Las mujeres consiguieron el pleno derecho al voto, las leyes civiles hicieron del matrimonio una relación voluntaria, eliminaron la distinción entre hijos legítimos e ilegítimos, igualaron los derechos laborales de la mujer a los del hombre, dieron el mismo salario a las mujeres y un salario universal de maternidad”.

Simone de Beauvoir es una intelectual francesa que publicó en 1.949 una obra que contribuiría de manera fundamental a transformar las sociedades occidentales, “El segundo sexo”. El feminismo vuelve a resurgir en los años 70, ayudándose de libros como “El segundo sexo”. La famosa frase “No se nace mujer, se llega a serlo” constituyó un punto de referencia esencial para elaborar una praxis específica orientada hacia la inclusión del colectivo femenino en el mundo de la política, economía, derecho, ciencia, ... Para Simone de Beauvoir escamotear a una persona las posibilidades de proyectar su vida según la entienda por el hecho de pertenecer al “segundo sexo”, al sexo femenino, es dominación, es injusticia²¹.

En esta misma línea, en Estados Unidos, Betty Friedan (1.921-2.006) publicó en 1.963 “La mística de la feminidad”. En este libro se denuncia los peligros de ciertos modelos de feminidad, como es el caso del “ángel del hogar”. Con este modelo de feminidad se pretende encerrar en casa a las mujeres sin mayor objetivo que preparar una exquisita comida para su familia, constriñendo cualquier deseo de desarrollo personal o profesional. Desde finales de los años 60 y durante los 70, se incorporan nuevas demandas a las peticiones feministas, como la corresponsabilidad en el cuidado de la familia y las tareas del hogar, el derecho a tener un trabajo digno o el acceso libre a los métodos anticonceptivos²².

²¹ PULEO GARCÍA, A.H., (2009) “Naturaleza y libertad en el pensamiento de Simone de Beauvoir”, *Investigaciones feministas*, Vol. 0, pp. 107-120.” Observemos que esta idea fundamental de El Segundo Sexo es ahora asumida por millones de personas que no han leído esta obra ni han oído hablar de ella. Sus principios han sido incorporados a las políticas de igualdad europeas y a las decisiones de la vida cotidiana y han dado lugar a los estudios feministas, de las mujeres y de género de centros universitarios de vanguardia. El fin supremo de la moral será “liberar la libertad”. Tenemos una enorme deuda con Simone de Beauvoir. La libertad de la que gozamos hoy en día en nuestras sociedades se la debemos en gran parte a ella por haber alzado una voz clara y vibrante en ese silencio sobrevenido tras la desaparición del movimiento sufragista. Su pensamiento ha transformado las sociedades occidentales de manera radical al poner la autonomía de las mujeres como un pilar ineludible de la teoría y la praxis. Su raíz ilustrada en tanto crítica al prejuicio se manifiesta ya en el epígrafe de Poulain de la Barre elegido para iniciar El Segundo Sexo: “Todo cuanto han escrito los hombres sobre las mujeres debe ser sospechoso, pues son a un tiempo juez y parte”.

²² ALCALÁ GARCÍA, I., (2013) “Construcción imaginaria de las mujeres. La mujer imaginaria: entre la mística y la realidad”, *Fòrum de Recerca*, Nº 18, pp. 133-155.” Betty Friedan en su libro «La mística de la feminidad» (1963), clásico del pensamiento feminista, describe un modelo educativo difundido como paradigma imperante que preconiza la vuelta de las mujeres al hogar, como madre y esposa. Con este libro surgió la llamada «segunda ola» del feminismo. La comparación de la obra de Betty Friedan con la realidad

Hasta ahora, todas las mujeres que han aportado ideas al feminismo son extranjeras. Pero ¿cuáles son las españolas que destacan con su participación en el movimiento feminista?. ¿Cuándo se organiza el feminismo en España?.

Hay que indicar que en España el movimiento feminista se organiza con retraso. En el Siglo XIX, destaca de modo individual, la figura de Concepción Arenal (1.820-1.893), que disfrazada de hombre pudo estudiar Derecho en la Universidad Complutense de Madrid. Concepción Arenal se ganaba la vida publicando artículos y libros. De sus libros sobre la condición femenina sobresalen dos, “La mujer de su casa” y “La mujer del porvenir”. En el primero estudió los problemas a que debía enfrentarse la mujer española de su tiempo para ocupar digna y eficazmente un puesto en la sociedad. En el segundo libro, “La mujer del porvenir” combatió los prejuicios sobre la supuesta inferioridad fisiológica, moral e intelectual de la mujer y exploró las consecuencias de su acceso a la educación y al trabajo²³.

En 1.931, con la instauración de la II República, se consiguió un avance espectacular para las mujeres en general. Éstas pudieron votar por primera vez en España

actual española permite comprobar si «La mística de la feminidad» sigue vigente entre las mujeres jóvenes. Este trabajo recoge el marco normativo que perdura en la formación de las mujeres, y en el que perduran las acciones político-culturales sexistas y su influencia en su identidad. En la actualidad tendríamos la misma búsqueda de la felicidad a través de la mística de la feminidad. Desde estos supuestos planteé mi trabajo e intenté encontrar las similitudes con sus estudios y conclusiones y también las diferencias ocasionadas por el paso del tiempo. Se hacen necesarias investigaciones sobre la situación de las mujeres y también de los hombres (aunque con otros planteamientos) entre las confortables paredes del hogar. Y esas investigaciones van a tener en algunas ocasiones que utilizar metodología distinta. Se sigue pensando, a pesar de todos los avances y cambios sociales económicos y culturales, que lo mejor en la crianza de los hijos e hijas, es la madre, y para ello se hace volver o permanecer a la mujer en el hogar, promoviendo todo un complejo sistema de educación y de motivación que hace creer a las propias mujeres que esa es su función. Las soluciones sociales, económicas y culturales que se aportan no son suficientes, ni resuelven los problemas. Son necesarios nuevas miradas y enfoques desde la filosofía para los cambios de paradigmas que incluyan concepciones de la identidad de género”.

²³AYALA ARACIL, M.A., “Concepción Arenal” en *Biblioteca virtual Miguel de Cervantes*, http://www.cervantesvirtual.com/portales/concepcion_arenal/autora_biografia/ [Consultada: 17/08/16]. ” Publica *La mujer del porvenir* en 1869, su primera obra de carácter feminista -en realidad había sido redactada en 1861- y a la que seguirán, años más tarde, trabajos como *La mujer en su casa* (1881), *Estado actual de la mujer en España* (1884) o *La educación de la mujer* (1892). Obras en las que Concepción Arenal se propone no sólo disipar los errores que sobre la mujer han arraigado en la opinión de la mayor parte de la sociedad, sino también reivindicar la capacidad intelectual de la mujer y su derecho a recibir una educación que le permita desempeñar cualquier profesión en condiciones iguales a la del hombre”.

en igualdad de condiciones que los varones. También se aprobó el divorcio y la investigación de la paternidad. Se puso en marcha la escolarización mixta y no segregada por razón de sexo, no obstante, todos estos avances fueron eliminados. Con el régimen franquista, posterior a la Guerra Civil española, la mujer volvió a su rol de esposa obediente y abnegada madre²⁴.

Con la instauración del franquismo se implantó en España un modelo de sociedad patriarcal tradicional fomentada desde el Estado. Desde la Iglesia y el Estado no se promueve la imagen de una mujer preparada e independiente, sino la imagen de una mujer que fuese buena madre y esposa. Esta es una situación de vuelta a una sociedad patriarcal, después de haberse obtenido avances durante la instauración de la II República en 1.931²⁵.

²⁴ MORENO SECO, M., *Las mujeres y la II República* <http://www.publico.es/actualidad/mujeres-y-ii-republica.html> [Consultada: 20/08/16] “Los derechos que obtuvieron las mujeres durante la Segunda República obedecieron a la lógica de la instauración de un régimen democrático y a las demandas del movimiento feminista, muy activo desde la década de 1920. En la Constitución de 1931 se consagró la igualdad entre hombres y mujeres y en el matrimonio. También se aprobó el sufragio femenino, después de un debate en las Cortes en que destacaron las dos únicas diputadas en esos momentos (de un total de 465): las abogadas republicanas Clara Campoamor y Victoria Kent, quien además era directora general de Prisiones. Con esta medida, por primera vez en la historia de España las mujeres accedieron a la ciudadanía política y pudieron votar en las elecciones de 1933, aunque su presencia en la vida política no siempre fue fácil. Por otra parte, la implantación del matrimonio civil y la aprobación del divorcio (marzo de 1932) constituyeron medidas también muy importantes. Se sancionó la igualdad en el acceso a los puestos oficiales, pero pervivieron situaciones discriminatorias, como un salario un 50% inferior al del varón. El fuerte impulso de la República a la creación de escuelas se tradujo en un descenso del analfabetismo del 57% al 37% de las mujeres. Sin embargo, todavía era escasa la presencia femenina en la enseñanza secundaria (con un 30% del total de estudiantes) y en la universitaria (unas 2.300 alumnas frente a 30.000 alumnos). Aunque las Escuelas Normales y algunos centros de primaria adoptaron una enseñanza mixta, continuó la costumbre de separar a niños y niñas en aulas diferentes, y se mantuvieron las asignaturas de labores para las niñas. En suma, la República significó una gran aportación a los derechos sociales y políticos de las mujeres y a su consideración como ciudadanas, pero con frecuencia fue un avance más formal que real, por el arraigo de tradicionales prejuicios y por la corta vigencia del régimen republicano, truncado por el golpe de Estado de 1936”.

²⁵ MIGUEL JUAN, C., (2016) “Mujeres y dictadura franquista: la historia silenciada” en *Eldiario.es* http://www.eldiario.es/contrapoder/mujeres_dictadura_franquista_6_502609735.html [Consultada: 22/08/16] “Durante esta etapa de nuestra historia, la identidad femenina se construyó mediante la redefinición de los roles de género atribuidos social y culturalmente a las mujeres en una sociedad patriarcal como la franquista. Según el nacionalcatolicismo, el ideal femenino era el de la mujer sumisa, hija, esposa o madre, condenadas a la domesticidad, relegadas al ámbito privado del hogar y la familia y a las tareas de cuidados. En esta nueva configuración de la identidad femenina, en la que se glorificaba la maternidad y que fue una pieza clave de la represión, a las mujeres se les prohibió el acceso al ámbito público y, por lo tanto, al espacio de la política, considerado como un espacio masculino. Si las mujeres eran políticamente activas, se consideraba que desafiaban sus roles de género, su adscripción al espacio privado, espacio considerado natural para ellas. Por lo tanto, las mujeres republicanas o aquellas a las que se imputaba esta ideología fueron consideradas como mujeres no adecuadas, transgresoras de una supuesta esencia-identidad

El 28 de diciembre de 1.939, y bajo decreto, se encomienda a la Sección Femenina formar y educar a las mujeres para el hogar. El ideario de cómo debe ser, pensar y comportarse una mujer desde el punto de vista de la Sección Femenina se puede resumir con las siguientes citas²⁶:

femenina construida por el franquismo. Se las demonizó, por considerarlas el germen del mal y las causantes del declive de la moral católica. Se las persiguió no solo por expresar una opinión política contraria al régimen franquista, sino también por desafiar los roles y espacios asignados por la ideología franquista. En esta represión se utilizaron violencias específicamente dirigidas contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, como violaciones y otras formas de violencia sexual, purgas con aceite de ricino, rapados de pelo, reeducación en preventorios, torturas y otros castigos específicamente destinados a atentar contra el rol reproductivo de las mujeres y, por tanto, vinculados a la maternidad, como la separación de madres e hijos/as en las cárceles o la sustracción de menores a madres condenadas a muerte y ejecutadas que eran adoptados/as por familias afectas al régimen”.

²⁶ CARCELLER, A., (2014) “Sección Femenina. La mujer dentro del franquismo”, *Los ojos de hipatia*, <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/seccion-femenina-la-mujer-dentro-del-franquismo/> [Consultada: 30/08/16] “Extractos de “Sección Femenina” de la Falange Española y de las JONS (partido único del movimiento nacional). Editado en 1958. Ten preparada una comida deliciosa para cuando tu marido regrese del trabajo. Especialmente, su plato favorito. Ofrécete a quitarle los zapatos. Habla en tono bajo, relajado, placentero. Prepárate: retoca tu maquillaje, coloca una cinta en tu cabello, hazte un poco más interesante para él. Su duro día de trabajo quizá necesite de un poco de ánimo y uno de tus deberes es proporcionárselo. Durante los días más fríos deberías preparar y encender un fuego en la chimenea para que él se relaje frente a él. Después de todo, preocuparte por su comodidad te proporcionará una satisfacción personal inmensa. Minimiza cualquier ruido. En el momento de su llegada, elimina zumbidos de lavadora o aspirador. Salúdale con una cálida sonrisa y demuéstrale tu deseo de complacerle. Escúchale, déjale hablar primero. Recuerda que sus temas de conversación son más importantes que los tuyos. Nunca te quejes si llega tarde o si sale a cenar o a otros lugares de diversión sin ti. Intenta, en cambio, comprender su mundo de tensión y estrés, sus necesidades reales. Haz que se sienta a gusto, que repose en un sillón cómodo o que se acueste en la recámara. Ten preparada una bebida fría o caliente para él. No le pidas explicaciones acerca de sus acciones o cuestiones su juicio o integridad. Recuerda siempre que es el amo de la casa. Anima a tu marido a poner en práctica sus aficiones e intereses y sírvele de apoyo sin ser excesivamente insistente. Si tú tienes alguna afición, intenta no aburrirle hablándole de ella, ya que los intereses de las mujeres son triviales comparados con los de los hombres. Al final de la tarde, limpia la casa para que esté limpia de nuevo en la mañana. Prevé las necesidades que tendrá a la hora del desayuno. El desayuno es vital para tu marido si debe enfrentarse al mundo interior con talante positivo. Una vez que ambos os hayáis retirado a la habitación, prepárate para la cama lo antes posible, teniendo en cuenta que aunque la higiene femenina es de máxima importancia, tu marido no quiere esperar para ir al baño. Recuerda que debes tener un aspecto inmejorable a la hora de la cama... si debes aplicarte crema facial o rulos para el cabello, espera hasta que él esté dormido, ya que eso podría resultar chocante para un hombre a última hora de la noche. En cuanto respecta a la posibilidad de relaciones íntimas con tu marido, es importante recordar tus obligaciones matrimoniales: si él siente la necesidad de dormir, que así y no le presiones o estimes la intimidad. Si tu marido sugiere la unión, entonces accede humildemente, teniendo siempre en cuenta que su satisfacción es más importante que la de una mujer. Cuando alcance el momento culminante, un pequeño gemido por tu parte es suficiente para indicar cualquier goce que hayas podido experimentar. Si tu marido te pidiera prácticas sexuales inusuales, se obediente y no te quejes. Es probable que tu marido caiga entonces en un sueño profundo, así que acomódate la ropa, refréscate y aplícate crema facial para la noche y tus productos para el cabello. Puedes entonces ajustar el despertador para levantarte un poco antes que él por la mañana. Esto te permitirá tener lista una taza de café para cuando se despierte”.

- “Las mujeres nunca descubren nada: les falta, desde luego, el talento creador, reservado por Dios para inteligencias varoniles; nosotras no podemos hacer nada más que interpretar, mejor o peor, lo que los hombres nos dan hecho”. Pilar Primo de Rivera en 1.942.
- “La vida de toda mujer, a pesar de cuanto ella quiera simular, o disimular, no es más que un eterno deseo de encontrar a quien someterse”. *Medina*, revista de la Sección Femenina, 13 de agosto de 1.944.
- “Cuando estéis casadas, pondréis en la tarjeta vuestro nombre propio, vuestro primer apellido y después la partícula “de”, seguida del apellido de vuestro marido. Esta fórmula es agradable, puesto que no perdemos la personalidad, sino que somos Carmen García, que pertenece al Señor Marín, o sea, Carmen García de Marín”. Sección Femenina, *Economía doméstica para Bachillerato*.

Con la muerte de Franco y la abolición del Franquismo vuelve a resurgir en España el movimiento feminista. Durante los años 70 surgen figuras femeninas destacadas como Lidia Falcón (1.935- -) que es una destacada abogada, escritora y periodista. Es fundadora del Colectivo Feminista de Barcelona y de la publicación “Vindicación feminista”. Lidia Falcón también es conocida por haber promovido la creación del partido Feminista y por dirigir la revista “Poder y libertad”²⁷.

²⁷ FUENTE DE LA, I., (2004) “La mirada incómoda de Lidia Falcón” en *El País.com* https://elpais.com/diario/2004/01/11/domingo/1073796759_850215.html [Consultada: 17/08/16]. “Lidia Falcón admite que el feminismo ha calado en la sociedad y en la clase política, pero “echo de menos ese orgullo de los setenta que llevaba a definirse como feminista. No se puede hablar de retroceso, pero hay una tendencia a mostrarse equidistante y contraria a las cuotas. A veces, en una conferencia o rueda de prensa, intelectuales o profesionales de relieve dicen 'yo apuesto, ante todo, por las personas', como si a ellas se les estuviera reconociendo el talento igual que a un hombre o tuvieran una alta categoría en su empresa”, sostiene. “Las desigualdades laborales son evidentes: las mujeres ganan un 30% menos, el paro femenino es el doble, etcétera. Ahí está el deplorable espejo de la publicidad, donde la mujer es utilizada como objeto para vender una sopa o un descapotable”. Y qué mujer, además: “O ama de casa, o vampiresa”. Dos modelos que, unidos o por separado, limitan o deforman su imagen. La servidumbre de la belleza es otra paradoja a la que se enfrenta la mujer hoy: su perfil profesional gana terreno, pero la necesidad de estar delgada y atractiva todo el tiempo la anclan en la imagen de eterna seductora. Más fuerte, señala Falcón, es

Celia Amorós (1.944- -) y Amelia Valcárcel (1.950- -) han aportado importantes reflexiones a la causa de las mujeres, desde el campo de la filosofía. Celia Amorós ha dirigido el Instituto de Investigaciones Feministas hasta el año 1.993 y es autora de numerosos libros de temática feminista, abogando por un feminismo comprometido con la lógica de la igualdad. Entre sus obras más destacadas podemos citar “Mujeres en el imaginario de la globalización” y “Vetas de Ilustración: reflexiones sobre Feminismo e Islam”²⁸.

Amelia Valcárcel comparte con Celia Amorós su compromiso con el feminismo de igualdad. Esta autora reivindica la igualdad de oportunidades plasmada en medidas concretas en materia de trabajo, de distribución de recursos, de derechos humanos, de paridad en la democracia parlamentaria, exigiendo que el Estado del bienestar asuma la realización de las tareas tradicionalmente consideradas como femeninas. Ha publicado numerosos trabajos, como “La política de las mujeres” o “Feminismo en un mundo global”²⁹.

"la dependencia afectiva". El hombre no es tan deudor de su físico en la seducción, porque tiene el poder "en la política, en la economía y en la cama". "Tenemos que olvidarnos de tanto romanticismo y practicar lo que Alexandra Kollontai llamaba el juego amoroso: disfrutarlos y olvidarlos". ¿El precio es renunciar al amor, deshumanizarse? "Y qué más da. Es lo que hacen muchos de ellos".

²⁸ MUJERES EN RED.NET. *Celia Amorós (Valencia 1944)*. <http://www.mujiereisenred.net/amoros-celia.html> [Consultada: 17/08/16]. “Considera que el "feminismo de la diferencia" con su exaltada labor de los valores femeninos ha cumplido la importante misión de contribuir al orgullo que todo grupo oprimido necesita en su lucha pero encierra el grave peligro de exaltar aquello que es producto de la dominación. Sólo la oposición a la totalidad del sistema que ha creado la bipolaridad masculino-femenino y el planteamiento de alternativas sociales pueden transformar la relación de género ya que la complementariedad de los valores femeninos y masculinos existente corresponde a una determinada modalidad del ser social (es decir, a una particular organización de las funciones y competencias de hombres y mujeres)”.

²⁹ CIUDAD DE MUJERES.COM. *Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós* <https://www.ciudademujeres.com/mujeres/Filosofia/Valcarcel.htm> [Consultada: 17/08/16]. “Cuando se le pregunta a Amelia Valcárcel cómo llegó al feminismo, responde "Yo creo que yo me hice feminista por puro sentido de la justicia, y sólo mucho más tarde supe articular conceptualmente qué me sucedía no sólo a mí sino al sexo femenino, en general, y cómo a lo largo del proceso histórico se había ido estableciendo esa verdad de exclusión en la que se nos obligaba a vivir. Amelia Valcárcel es una exponente del feminismo de la igualdad, siguiendo los pasos de la filósofa francesa, Simone de Beauvoir, la autora de una fenomenología de la mujer tal y como ha sido pensada por el varón. Y continuando su postulado de que la mujer no nace, sino que se hace, es decir, de que la diferencia femenina es un producto cultural, una construcción social del patriarcado para mantener su posición de dominio sobre las mujeres, el feminismo que se deriva de ahí tiende a la emancipación de las mismas, siguiendo los ideales de la Ilustración que considera a las mujeres seres racionales que deben tener el derecho a la libertad y a la autonomía personal. Sostiene Amelia Valcárcel que el nexo entre las mujeres no es la esencia o la naturaleza de las mismas, en contra de lo que mantiene el feminismo de la diferencia sino la heterodesignación o designación patriarcal,

Desde Cristina de Pisán a Amelia Valcárcel el feminismo no ha dejado de avanzar. El feminismo es necesario para obtener el equilibrio que consiste en la nivelación de la influencia que ejerce en la sociedad lo específico del género masculino y femenino³⁰. Sin duda las reivindicaciones de las mujeres feministas que nos han antecedido ha conseguido que vivamos en una sociedad más igualitaria. No obstante, ¿existen en la actualidad retos feministas pendientes de obtener?. Cuando hablo con algunas mujeres de mi entorno laboral en la actualidad, llego al estado de asombro cuando me comentan que no creen en “eso de la igualdad”. En esos momentos me pregunto si realmente son conscientes de los logros recientes obtenidos por la lucha de las mujeres, que con su valentía, a principios de Siglo XX reivindicaban el voto femenino, además de un trato de igualdad para la mujer. Pensar que ya se ha conseguido la igualdad real porque existe una igualdad formal (leyes) es un grave error que nace del absoluto desconocimiento de los problemas actuales que siguen afectando a las mujeres por el hecho de pertenecer al género femenino.

En la gran mayoría de países del mundo se han aprobado leyes que tratan por igual a hombres y mujeres, esto se define como la igualdad formal. El libre desarrollo de una persona supone la facultad de poder dirigir libre y autónomamente el propio proyecto de vida. Y es esta facultad la que debe ser garantizada por el ordenamiento jurídico no sólo con medidas que remuevan los obstáculos ilegítimos a las decisiones personales, sino también con medidas que generen las condiciones precisas para facilitar ese libre desarrollo³¹. No obstante, si se estudia los resultados de la aplicación de las leyes de igualdad se observa que, no siempre se obtiene los resultados esperados. Para conseguir unos resultados de igualdad efectiva es necesario estudiar la igualdad sustantiva. Ésta es

es decir, el rol que el patriarcado asigna a las mujeres (madre, hija, esposa, puta...) y que éstas han de asumir para ocupar un lugar en la sociedad que ellos han configurado. Así pues, el denominador común de todas ellas, lo que comparten es su posición funcional (la sumisión) distinta a la de los hombres.

³⁰ ALBERT MÁRQUEZ, M. M., “ La mujer en la "etapa de la nivelación". El feminismo en el pensamiento de Max Scheler”, *Anuario de filosofía del derecho*, N° 18, 2001, págs. 181-204

³¹ MEGÍAS QUIRÓS, J.J., (2016). "Libre desarrollo e identidad de género". En APARISI MIRALLES, A. (2016). "Discursos de género: el modelo de la igualdad en la diferencia". *Arbor*, 192 (778): a303. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2016.778n2006>

la igualdad real que se obtiene con las leyes que conforman la igualdad formal. La idea de la igualdad de trato no es suficiente para alcanzar la igualdad sustantiva. Para el logro de ésta hay que corregir la desventaja socioeconómica de la mujer, luchar contra los estereotipos, la violencia y fortalecer el asociacionismo de todas las mujeres en el mundo. Es necesario adoptar medidas de carácter temporal para que se produzca una igualdad real entre hombre y mujer, como el establecimiento de cuotas de género y medidas que beneficien específicamente a la mujer, ya que su nivel de partida es muy inferior al del varón.

Para dejar patente que sigue existiendo una situación de desigualdad en el mundo contemporáneo de la mujer, se recoge en los siguientes párrafos una descripción o simulación acerca de los problemas que sufren las mujeres en el mundo actual. Estos problemas son estudiados y descritos en el Informe ONU mujeres 2015 “Transformar las economías para realizar los derechos³²”.

En este informe³³ se pone de manifiesto que sigue existiendo en el mundo contemporáneo una gran cantidad de problemas que afectan de una forma mayoritaria a la

³² ONU MUJERES, *El Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf [Consultada: 17/08/16]. P.343. “ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo. ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género”, p.343.

³³ ONU MUJERES, *OP.CIT* p.28. “El progreso de las mujeres en el mundo: 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos” recopila formulaciones de políticas económicas y de derechos humanos para exigir cambios de gran alcance a la agenda mundial de políticas con el objetivo de transformar economías y conseguir que los derechos y la igualdad de las mujeres sean una realidad. El informe examina detenidamente cómo sería la economía si realmente fuese efectiva para las mujeres, en beneficio de todas y todos. El informe examina detenidamente cómo sería la economía si realmente fuese efectiva para las mujeres, en beneficio de todas y todos. Asimismo, refleja cómo la agenda económica alternativa que describe no sólo crearía sociedades más justas, sino que también generaría nuevos sectores de empleo, por ejemplo, en la economía relacionada con los cuidados. El informe se publica en un momento

mujer. Se ha realizado una simulación de estos problemas a través del nacimiento y crecimiento de una niña imaginaria a la que se ha llamado Alma. A través de la vida de Alma podemos observar a que problemas adicionales se enfrenta, no sólo por la sociedad en que nace y crece, sino también de una forma muy acentuada, por su condición de mujer.

Supongamos que en un país de África Subsahariana y en una zona rural nace una niña llamada Alma. Su madre muere en el momento en que ella ve la luz por primera vez. Los elevados niveles de mortalidad materna persisten especialmente en el África Subsahariana y en Asia Meridional, que conjuntamente representan un 86% del total de las muertes maternas en 2013.

Los servicios sociales son particularmente importantes para las mujeres. Debido a las necesidades sanitarias específicas de su género, como las reproductivas, las mujeres recurren a los servicios de salud pública en una medida mucho mayor que los hombres. Los bajos niveles de gasto en salud se traducen en graves deficiencias en la prestación de servicios, como escasez de personal y baja motivación, que son problemas característicos de las zonas rurales. Las consecuencias devastadoras de la falta de inversiones en sanidad y en otros servicios sociales han quedado trágicamente de manifiesto con motivo de la epidemia de ébola en el África Subsahariana.

Aunque las mujeres en todo el mundo tienden a vivir más tiempo que los hombres, tanto por motivos biológicos como de comportamiento, sus vidas no son necesariamente

en el que la comunidad internacional se reúne para definir una nueva agenda transformadora a favor del desarrollo sostenible, y aparece 20 años después de la histórica Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China, que estableció una serie de objetivos ambiciosos para promover la igualdad de género. Veinte años después del hito que supuso la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, y en un momento en el que la comunidad mundial se encuentra inmersa en la definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para la era post-2015, parece que el consenso internacional sobre la necesidad de lograr la igualdad de género es más firme que nunca.¹ El empoderamiento de las mujeres y las niñas es uno de los objetivos más ansiados por todos, desde las organizaciones de base, los sindicatos y las empresas hasta los Estados Miembros y los órganos intergubernamentales. Sin embargo, hay que preguntarse en qué medida este consenso se ha traducido en avances tangibles sobre el terreno, y qué más es necesario hacer para superar la brecha que existe entre la retórica y la realidad”, p. 28.

más saludables. La falta de control sobre los recursos, la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la violencia de género socavan el bienestar de las mujeres.

Las mujeres deben hacer frente a costos de transporte y a riesgos de seguridad que les disuaden de buscar atención sanitaria, en especial si residen en zonas rurales. En algunas comunidades, la capacidad de las mujeres para moverse libremente en espacios públicos está limitada, lo que hace difícil para ellas acudir a las instalaciones médicas o recibir consejo médico confidencial fuera de su hogar. Igualmente, la ausencia de personal sanitario femenino contribuye a generar un obstáculo significativo para el acceso.

Superar los obstáculos financieros para acceder a la atención de la salud es un importante paso inicial hacia el disfrute del derecho a la salud para toda la ciudadanía. La atención de la salud asequible es de particular importancia para las mujeres porque tienen mayores limitaciones de acceso a ingresos personales. Se ha comenzado a desplegar reformas de cobertura sanitaria universal, empleando diversos enfoques y fuentes de financiación para mejorar la asequibilidad. La cobertura sanitaria universal consiste en garantizar que todas las personas puedan usar los servicios sanitarios de promoción, prevención, curación, rehabilitación y paliación que necesitan, de una calidad suficiente para resultar eficaces, al tiempo que también se garantiza que el uso de estos servicios no exponga a las usuarias y usuarios a penurias financieras. La cobertura universal del seguro de salud es un paso importante en la dirección correcta, del que pueden beneficiarse las mujeres³⁴.

La mejora de los centros sanitarios rurales, la formación de trabajadoras y trabajadores comunitarios de la salud para visitas a domicilio y la creación de sistemas para un transporte de urgencia confiable pueden cambiar las cosas de manera significativa para las mujeres de zonas rurales. Los servicios de divulgación pueden mejorar el acceso, la privacidad y la confidencialidad para las mujeres que experimentan limitaciones en su movilidad o en su interacción con los varones prestadores de cuidados. Quienes prestan

³⁴ ONU MUJERES *OP.CIT* p.161.

atención sanitaria desempeñan un papel crucial a la hora de detectar abusos y para cuidar a mujeres víctimas de la violencia. No obstante, sin la formación apropiada y sin protocolos de examen o mecanismos de derivación claros, el personal sanitario a menudo es incapaz de identificar y de apoyar adecuadamente a esas víctimas.

Continuando con la vida de nuestra protagonista Alma imaginemos que consigue sobrevivir gracias a los cuidados de la hermana menor de su madre que vive en una aldea que no tiene agua corriente. La falta de agua y saneamiento limita indirectamente el disfrute de otros derechos por parte de las mujeres, como los referentes a la educación, la salud y el derecho a vivir sin violencia. Las enfermedades provocadas por la falta de agua y saneamiento adecuados incrementa la necesidad de cuidar de familiares enfermos, una responsabilidad que recae primordialmente en las mujeres y las niñas. Durante el parto, es fundamental contar con un entorno higiénico para la supervivencia de la madre y el bebé, lo que incluye la necesidad de disponer de agua y saneamiento adecuados. En las zonas rurales, cuando las fuentes de abastecimiento de agua están distantes, las mujeres tienen que caminar hasta dos horas para recoger el agua. La “pobreza de tiempo” relacionada con el agua se traduce en una pérdida de ingresos para las mujeres y de tiempo de escolarización para las niñas.

Aumentar la disponibilidad, la asequibilidad y la accesibilidad del agua y el saneamiento es prioritario para mejorar la igualdad sustantiva, puesto que en ausencia de estos recursos, las mujeres soportan de forma desproporcionada la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados de personas dependientes y su salud se ve afectada. La mejora del acceso al agua está asociada a un incremento de las actividades productivas que realizan las mujeres, así como de los índices de escolarización femenina. La implicación del sector público y la regulación son necesarias para garantizar la asequibilidad de los servicios de abastecimiento de agua y saneamiento y que dichos servicios reflejen las necesidades de los grupos marginados. Cuando un porcentaje elevado de la población está conectado a la red, los subsidios constituyen un mecanismo que favorece la asequibilidad. La participación de las mujeres en diferentes niveles es

crucial para el desarrollo de iniciativas de suministro de agua y de saneamiento que sean eficaces y sensibles al género³⁵.

Pronto llega el momento en que, nuestra protagonista Alma, debería recibir una educación que le permitiera el desarrollo de un trabajo digno para vivir en plenitud y con el desarrollo de todas sus capacidades. No obstante, varios estudios llevados a cabo en diferentes países indican que el género, la ubicación rural y la pobreza tienen una importancia clave a la hora de determinar los resultados de aprendizaje. Las niñas siguen teniendo menos probabilidades que los niños de elegir estudios en campos tecnológicos y científicos y, cuando lo hacen, es menos probable que obtengan puestos de trabajo con remuneración elevada en esos ámbitos. Estas “elecciones” están basadas en estereotipos sobre ocupaciones idóneas para las niñas, en lugar de basarse en las capacidades. Lo mismo sucede en el mercado laboral, donde las mujeres tienen una amplia representación en categorías administrativas y de asistencia, así como en profesiones relacionadas con los cuidados, que tienden a estar mal remuneradas. La estigmatización tiene consecuencias de gran alcance para la realización de los derechos económicos y sociales: vuelve invisibles las necesidades de determinados grupos e individuos, los empuja hacia los márgenes de la sociedad y los excluye del acceso a los recursos y a los servicios.

La violencia también se utiliza como un modo de castigar la no conformidad con los estereotipos de género dominantes. El uso de la violencia contra las mujeres por parte de los hombres es un problema generalizado en todos los países y los grupos socioeconómicos. En relación con el empleo, a menudo se considera que la educación es el “gran factor nivelador”, por la idea de que la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres incidirá en resultados más igualitarios en el mercado laboral. Sin embargo, en los países en desarrollo, la relación entre la mejora del nivel educativo y la participación en la población activa no es directa. Es más probable que las mujeres estudien humanidades, mientras que los hombres se especializan en campos técnicos y científicos muy valorados. Las diferencias de género en la elección de materias en la escuela también llevan a que las mujeres accedan en menor medida a la educación y

³⁵ ONU MUJERES *OP.CIT* p.84.

formación técnica y profesional, que podría mejorar sus aptitudes y sus resultados en el mercado laboral.

Uno de los principales factores en favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los últimos 60 años ha sido el rápido aumento de la educación de las niñas. La educación, particularmente la del nivel secundario, se asocia con una serie de resultados positivos para las mujeres y las niñas, incluidas una mayor conciencia de sus derechos, más participación en la toma de decisiones, menor probabilidad de casarse e ingresar en la maternidad a una edad temprana y la reducción de la probabilidad de morir durante el parto. Los gobiernos deben garantizar que haya un acceso igualitario a la educación para afrontar los desequilibrios de género. Los gobiernos debieran de:

- Realizar tareas de difusión y promoción de la educación.
- Formular políticas educativas e implementarlas.
- Promocionar la atención y el desarrollo de la primera infancia en la educación.
- Intensificar las alianzas para la educación de las niñas.
- Proteger el derecho a la educación en las situaciones de emergencia.

Finalizada la educación de nuestra protagonista Alma comienza su búsqueda de empleo. Las mujeres siguen trabajando en empleos inseguros e informales. En Asia Meridional, en África Subsahariana y Asia Oriental y Sudoriental (con la excepción de China), más del 75% de los puestos de trabajo corresponden al sector informal. En las zonas rurales, muchas mujeres obtienen su medio de vida a través de la agricultura a pequeña escala, casi siempre de manera informal y a menudo sin ningún tipo de remuneración directa. La segregación ocupacional por género significa que las mujeres siguen estando abrumadoramente representadas en puestos de baja calidad y mal remunerados. Las responsabilidades domésticas y de cuidados que continúan recayendo fundamentalmente en las mujeres sin que obtengan remuneración alguna por ello, limitan los tipos de trabajo a los que pueden acceder, lo que refuerza aún más la desventaja socioeconómica que sufren. También, el cuidado de las personas ancianas será un

importante obstáculo para las oportunidades de empleo de las mujeres. Esta situación limita la participación de la mujer en el mercado laboral en comparación con los hombres, que no están asumiendo en la misma medida una mayor responsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.³⁶

La crisis económica mundial de 2008 y las políticas de austeridad aplicadas con posterioridad en muchos países desde 2010 han restringido más aún, el avance hacia la realización de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Los estereotipos, el estigma y la violencia a menudo agravan las desventajas materiales e impiden a las mujeres acceder a servicios y a oportunidades que pueden mejorar su situación. La escasez de empleos decentes significa que millones de mujeres y hombres se están viendo obligados a aceptar empleos de mala calidad, con frecuencia en la economía informal.

La tasa de participación de las mujeres en la población activa se ha estancado desde el decenio de 1990. Mundialmente, las mujeres ganan en promedio 24% menos que los hombres. Las aptitudes de las mujeres, y el tipo de trabajo que desempeñan están infravaloradas en comparación con los empleos que desempeñan los hombres. La brecha de género es llamativa y persistente: la mitad de las mujeres forma parte de la fuerza de trabajo, frente a más de las tres cuartas partes de los hombres. Está demostrado que las mujeres ganan entre un 31% y un 75% menos que los hombres en el transcurso de su vida³⁷.

³⁶ ONU MUJERES *OP.CIT* p.16. "El trabajo remunerado puede ser un pilar fundamental para la igualdad sustantiva de las mujeres, pero solo cuando es compatible con una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres por el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; cuando permite a las mujeres disponer de tiempo para el ocio y el aprendizaje; cuando proporciona ingresos suficientes para mantener un nivel de vida adecuado; y cuando las mujeres reciben un trato digno en el trabajo. Ciertamente es que este tipo de trabajo continúa escaseando y que las políticas económicas en todas las regiones se ven incapaces de crear un número suficiente de puestos de trabajo decentes para quienes los necesitan. Además, las oportunidades disponibles para las mujeres se ve limitada por los estereotipos de género y de las prácticas discriminatorias, tanto en el seno de los hogares como en el mercado laboral. Como resultado de ello, la inmensa mayoría de las mujeres sigue trabajando en empleos inseguros e informales. En Asia Meridional, el África Subsahariana y Asia Oriental y Sudoriental (con la excepción de China), más del 75% de los puestos de trabajo corresponden al sector informal. En las zonas rurales, muchas mujeres obtienen sus medios de vida a través de la agricultura a pequeña escala, casi siempre de manera informal y a menudo sin ningún tipo de remuneración directa. Además de adoptar políticas económicas capaces de crear empleo decente, la ampliación de los derechos laborales y la protección social a las personas que trabajan en el sector informal, como las empleadas domésticas y quienes trabajan desde su casa, es fundamental para incrementar la viabilidad y la seguridad de los medios de vida de estas personas".

³⁷ ONU MUJERES *OP.CIT* p.71.

La segregación ocupacional por motivos de género, por la cual las mujeres y los hombres suelen trabajar en diferentes ocupaciones, es un factor clave de la desventaja socioeconómica de las mujeres. Las mujeres tienen una presencia desproporcionada en los puestos administrativos y de apoyo (63%) y en puestos en el sector de servicios y ventas (55%) en comparación con las ocupaciones de gestión (33%)³⁸. La persistencia de la segregación ocupacional puede explicarse por diferencias de género en la educación, la formación y la experiencia; la discriminación; las normas sociales; y la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

La brecha salarial de género es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres. Las brechas salariales de género pueden ser muy distantes o menos acusadas, dependiendo del nivel de desarrollo de un país, no obstante, siempre existen. Las mayores brechas salariales de género suelen encontrarse en la parte superior de la escala salarial —el “techo de cristal” para las trabajadoras altamente cualificadas— y en la inferior —el “piso pegajoso” para las mujeres que trabajan en empleos con menor remuneración. El empleo informal que mayoritariamente desempeña las mujeres suelen ser por cuenta propia, temporales o por turnos, lo que priva a las trabajadoras de la protección que ofrece el empleo regular a tiempo completo.

Para solucionar el acceso a un trabajo digno para nuestra protagonista llamada Alma, es necesario acometer una reflexión profunda sobre la forma de organización del trabajo remunerado y no remunerado. Las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados deben distribuirse de forma más equitativa entre mujeres y hombres, entre los hogares y la sociedad. Se hace necesario reforzar el papel del Estado en la economía ya que para corregir la desventaja socioeconómica de las mujeres se requieren medidas encaminadas a reconocer y apoyar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, hacer frente a la segregación de género en las ocupaciones y cerrar la brecha salariales de género. Para abordar este problema es preciso centrarse en los estereotipos, el estigma y la violencia que contribuyen a agrupar sistemáticamente a las

³⁸ ONU MUJERES *OP.CIT* p.90.

mujeres en empleos de menos prestigio y con salarios más bajos. En el largo plazo, el desafío consiste en transformar los mercados laborales y los hogares de forma que permitan que todas las personas puedan disfrutar de un nivel de vida decente. Como medida específica se puede indicar que las reducciones de las tasas medias de fertilidad de 5,2 a 2,4 niñas/os por mujer los cuatro últimos decenios, pueden haber aumentado la oferta de mano de obra de las mujeres en 5,3 años, lo que supone el 12% de la vida laboral ininterrumpida de una mujer.³⁹

Por otro lado, los países de la UE que proporcionan apoyo integral a madres y padres trabajadores presentan tasas más elevadas de empleo femenino que los países que no cuentan con este tipo de políticas. En los países en desarrollo, los gobiernos pueden adoptar una serie de medidas para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados de las mujeres. Estas medidas incluyen inversiones en servicios sociales básicos e infraestructura, especialmente la atención de la salud, el agua y el saneamiento, que son esenciales para hacer el trabajo menos pesado; y la prestación de servicios de cuidado infantil, que pueden permitir que las mujeres participen en el trabajo remunerado. Se necesita además un sistema integral de licencias de maternidad, paternidad y licencia parental, que la madre o el padre puedan disfrutar durante un período de tiempo más prolongado. El establecimiento de objetivos y de cuotas es otra forma de atacar la segregación ocupacional y de hacer frente a los estereotipos. También se hace necesario luchar contra la violencia hacia la mujer en el trabajo, con leyes que las protejan frente al acoso sexual. Se necesitan medidas concretas para proteger a los y las trabajadoras domésticas con el establecimiento de contratos modelo, inspecciones de trabajo eficaces y un mejor acceso a la justicia.

³⁹ ONU MUJERES, *El Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf [Consultada: 17/08/16]. “La disminución de las tasas de fertilidad también ha desempeñado un papel importante en el aumento de la tasa de participación en la población activa de las mujeres que se encuentran en la edad de máximo rendimiento laboral (de 25 a 54 años). En todo el mundo, la tasa media de participación femenina para este grupo etario aumentó en 11 puntos porcentuales (del 63 al 74%), mientras que la tasa media de participación masculina en el mismo grupo de edad experimentó una variación muy leve, del 95 al 94%. Durante sus años reproductivos (entre los 20 y los 44 años de edad), la oferta de mano de obra de las mujeres se reduce en el equivalente de casi dos años por cada hija o hijo que nace. Las reducciones de las tasas medias de fertilidad de 5,2 a 2,4 niñas/os por mujer en los cuatro últimos decenios⁴¹ pueden haber aumentado la oferta de mano de obra de las mujeres en 5,3 años, lo que supone el 12% de la vida laboral ininterrumpida de una mujer.”

Llegada la edad de la vejez Alma observa que las mujeres tienen menores probabilidades que los hombres de cobrar una pensión en la vejez, y cuando la perciben, su monto suele ser inferior a la de estos. Las brechas de género en lo que respecta a las pensiones reflejan las diferentes trayectorias vitales y laborales que siguen los hombres y las mujeres. Las mujeres afrontan desventajas muy importantes en los sistemas de pensiones contributivas dependientes de los ingresos; estos son además la modalidad dominante de cobertura en los países que ofrecen planes de pensiones. Dado que las mujeres viven más tiempo que los hombres, se enfrentan también a mayores riesgos de depreciación del valor de sus pensiones.

Para solucionar el problema de las pensiones, hay que establecer un sistema de pensiones sociales no contributivas ya que son esenciales para evitar la pobreza en la vejez. Hay que garantizar que todas las mujeres que no cobren una pensión propia se beneficien de una social. También se debe garantizar el establecimiento de ayudas por el cuidado de personas dependientes a fin de compensar la pérdida de contribuciones durante los períodos de inactividad como consecuencia del cuidado de personas dependientes o enfermas.

Durante la vida de nuestra protagonista Alma se ha puesto en evidencia los enormes problemas de desigualdad de género a los que se verá avocada a enfrentarse. La vida de Alma mejorará cuando los recursos y las oportunidades vitales le permitan tener unas condiciones de vida adecuadas a la dignidad de una persona. Cuando se le ofrezca una sanidad decente, al igual que un acceso a una educación con la finalidad de poder desarrollar sus capacidades innatas. Igualmente, en su edad adulta será un trabajo bien remunerado y digno el que le permita desarrollarse como persona, conjuntamente con su familia y amistades. Y en su vejez un sistema de pensiones sólido y respetuoso le permitirá una vida tranquila y apaciguada. ¿Es pedir demasiado?. Es lícito pensar que es lo que debería tener a su alcance cualquier persona, hombre o mujer, por el hecho de su condición humana y derecho a una vida digna.

Finalizada la imaginaria vida de Alma y los problemas a los que se va a enfrentar, por la sociedad en la que vive y por su condición de mujer recogidos en el informe ONU Mujeres “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016, transformar las economías para realizar los derechos”, se puede indicar los siguientes retos a conseguir por el feminismo, aún pendientes en nuestros días⁴⁰:

1. Acceso a la educación. De los 876 millones de personas analfabetas que existen en el mundo, 2/3 son mujeres. Es necesario la inversión económica de los gobiernos de los países, sobre todo en desarrollo, que garantice un acceso a la educación de todos los niños y niñas.
2. Igualdad en el acceso al mundo laboral. Para poder conseguirse este reto es necesario que se realice un reparto equitativo de las tareas en el hogar.
3. Discriminación salarial. Ésta se produce por la segregación horizontal, las mujeres trabajan en sectores peor remunerados y por la segregación vertical, las mujeres ocupan puestos de menor nivel y salario
4. Eliminación de las políticas de “hijo único”, que se llevan a cabo en países asiáticos, como China. Esto está provocando el aborto selectivo, ya que las parejas prefieren tener un varón. La consecuencia de estas políticas es que Asia es el continente más masculino del mundo, tergiversándose el % natural de nacimientos de niños y niñas en el 50%.
5. Erradicación de la violencia por razón de género. La violencia contra las mujeres es una realidad en todo el mundo, llegando incluso a cotas gravísimas como es el caso de Ciudad Juárez en México. En España anualmente las víctimas por violencia de género son aproximadamente 70 mujeres de media por año.
6. Erradicar la trata de mujeres y niñas, a nivel mundial, para ejercer la prostitución.

⁴⁰ CID LÓPEZ, R.M. Y OTRAS, *op. cit.*, p. 40-44.

Ya se ha analizado el conjunto de problemas que, aún en nuestros días, siguen afectando a la mujer por la condición de su género. Las dificultades tienen que ver con el reparto de roles que la sociedad patriarcal ha reservado para las mujeres, todavía muy apegadas a la esfera doméstica, de manera que, incluso en aquellas que trabajan fuera del hogar, el estar liberadas se mide en cuotas de doble o triple jornada. Así la mayor parte de las dificultades enumeradas tienen que ver con la casa, la familia, la maternidad, el cuidado de los hijos o de padres ancianos, el trabajo doméstico, etc. Igualmente las mujeres tienen que lidiar con el paternalismo que obstaculiza el protagonismo de las mujeres en igualdad con los varones⁴¹.

Ahora se va a analizar la visibilización de la mujer en el ámbito de la economía. La mayoría de las mujeres son economistas domésticas, es decir, en el ámbito de su hogar y con los ingresos y gastos de su familia consiguen cuadrar las cuentas a final de mes. La mujer a lo largo de la historia ha conseguido demostrar sus habilidades en administrar los ingresos y gastos familiares. No obstante, ¿ha contado la opinión de la mujer en los principios de la economía moderna?

En la historia reciente de la Economía han aparecido mujeres economistas que han aportado una nueva visión o prospectiva de la economía mundial. En 2009, Elinor Ostrom (1933-2012) se convirtió en la primera mujer en obtener el Premio Nobel de Economía. Elinor Ostrom ha cuestionado la idea de que las propiedades comunes estén mal gestionadas, y por ello se estén privatizando. Por el contrario, piensa que cuando las personas tienen control sobre las propiedades comunes se organizan convenientemente, establecen sus reglas, así como los mecanismos idóneos que garantizan la continuidad de dichas propiedades⁴².

⁴¹ ROSAL NADALES, M. *Poesía y poética en las escritoras españolas actuales (1975-2005)*, dirigida por Dr. Antonio Chicharro Chamorro. Tesis doctoral inédita. Universidad de Granada, Departamento de Lingüística General y Teoría de la Literatura, 2006.

⁴² RAMIS OLIVOS, A., “El concepto de bienes comunes en la obra de Elinor Ostrom”, *Ecología Política*, 2013, Nº 45, pp. 116-121. “El creciente interés social por el concepto de «bienes comunes» se debe en buena parte al trabajo de más de treinta años de la politóloga estadounidense Elinor Ostrom (1933-2012) y su «Taller de Teoría Política y Análisis de Política Pública» de la Universidad de Indiana (Bloomington). Ostrom fue la primera mujer que recibió el Premio del Banco de Suecia en Ciencias Económicas en memoria de Alfred Nobel, el que compartió en 2009 con Oliver E. Williamson. En esa ocasión la Real Academia de Ciencias de Suecia destacó su obra por su análisis de la gobernanza económica, especialmente de los recursos compartidos. Su focalización en este punto corresponde a un programa de investigación más

Existe otra economista llamada Marilyn Waring (1.952- -) que ha estudiado las cuentas económicas desde un punto de vista más amplio que el exclusivamente monetario⁴³. Marilyn Waring con 22 años accedió al parlamento de su país y posteriormente, después de dejar la política, se dedicó a investigar las grandes cuentas económicas mundiales. Este estudio le desveló el hecho de que las grandes cuentas mundiales ignoraban a los países que luchaban por su subsistencia, ignoraba la preservación del medio natural, la lucha contra la discriminación, el trabajo no remunerado como el de la mujer en el ámbito privado de su casa, etc. Sus estudios sobre la economía mundial dieron lugar al libro “Si las mujeres contaran”⁴⁴.

amplio que buscó analizar las instituciones, sean de carácter político o de carácter informal y sus posibles imbricaciones, con el fin de aportar a las teorías del desarrollo económico. Esta preocupación estuvo fuertemente influida por la tradición tocquevilliana, en tanto que valoró la provisión de los servicios públicos por parte de los propios ciudadanos, y demandó al Estado las condiciones necesarias para que la ciudadanía pueda realizar dichos esfuerzos”.

⁴³ WARING, M., *Discurso del Día Internacional de la Mujer de Marilyn Waring: 'Consiga algunas tripas y únase al lado derecho'*

https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&rurl=translate.google.es&sl=en&sp=nmt4&u=http://www.marilynwarrior.com/news/2015-womensday.html&usq=ALkJrhiLrFd8vWN3aIS26L3O75t3aBwI4Q [Consultada: 17/08/16]. “Cuarenta años después tenemos los resultados relacionados con el mercado de esta injusticia social: el caso de los turnos de dormir en los hogares de IHS; Las decisiones del Tribunal de Empleo y del Tribunal de Apelación en el caso de la igualdad de retribución de los trabajadores de reposo, debido al alto porcentaje de empleadas; La decisión del Tribunal de Trabajo relativa a la servidumbre deliberada en la que 35.000 trabajadoras en Nueva Zelanda han sido explotadas sistemáticamente mediante el pago de subsidios; Y el estupendo caso de los cuidadores 24/7 que son familia inmediata cuyo caso de derechos humanos fue ganado en el Tribunal de Igualdad de Oportunidades, en el Tribunal Superior, en el Tribunal de Apelación - y luego el Gobierno Nacional decidió ignorar las decisiones judiciales, El derecho a la recompensa y la condición de destitución que impide los retos a la ley. ¿Podemos pensar en algún tratamiento equivalente de algo que los hombres hicieron durante siglos sin pagar? Sí, se llamaba esclavitud. Pero explotar a las mujeres parece estar bien. La encuesta sobre el uso del tiempo de 2009-10 revela que el 63% del trabajo de los hombres se paga y que el 65% del trabajo de las mujeres no es remunerado. Las mujeres pasaban 4 horas y 20 minutos cada día en trabajo no remunerado, y los hombres pasaban 2 horas y 32 minutos al día en trabajo no remunerado. El hecho es que toda la economía de mercado se paralizaría si las mujeres no hicieran la mayor parte del trabajo no remunerado. El reconocimiento de esto golpea duramente en la demanda que solamente el trabajo del mercado es de valor y por supuesto la redistribución de inversiones del gobierno sobre esta base minaría el paseo cómodo que los muchachos han dado a muchachos por décadas”.

⁴⁴ ALBORCH, C.,(2004). *Libres*. Madrid: Ed. Santillana Ediciones Generales S.L.

http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/planif_presup/genero/documentacion/Alborch.pdf [Consultada: 17/08/16]. “Parece que muchos economistas sólo entienden el lenguaje del debe y el haber, el costo y el beneficio. Se entiende, tal y como advierte Waring, que poner precio a todos los conceptos citados forma parte de la ideología progresista. «Pero, de hecho, es un procedimiento mediante el cual lo más elevado se reduce al nivel de lo inferior y a lo que no tiene precio se le pone un precio». Los intentos de contabilidad medioambiental son falseamientos, porque difícilmente puede contabilizarse el oxígeno que produce un bosque o una montaña: son activos, pero parece que sólo adquieren valor económico en su destrucción. Un arroyo no tiene valor cuantitativo, pero sí lo tiene cuando se contamina, porque su

El economista John Kenneth Galbraith⁴⁵ recibió la visita de Waring, que le comentó todo lo que había observado respecto a la invisibilización que tenía la mujer en las grandes cuentas mundiales de la economía, como por ejemplo el producto interior bruto (PIB). Posteriormente, Galbraith después de ser visitado por Waring escribió: “La economía tiene tendencia a contabilizar sólo la economía monetaria, pecuniaria, como base contable y medible. Si no hay transacción monetaria, si no hay precio, no se mide. Esto hace que el trabajo de las amas de casa y de las madres quede fuera de la contabilidad de un país. Es un trabajo muy productivo a nivel humano y para el bienestar y el crecimiento de la economía, pero no se contabiliza”⁴⁶.

Llegados a este punto sobre la introducción de la situación de la mujer en la sociedad antigua y a través de la evolución de la reivindicación de los derechos de la

inutilización implica pérdidas para la agricultura, la ganadería o el turismo. Las políticas que tratan de impulsar el salario para las amas de casa también falsean la situación real: se puede incluso establecer un estudio sobre las horas que una mujer dedica a diferentes tareas domésticas de acuerdo con la oferta del mercado. Así, por ejemplo, puede calcularse «cuánto vale una esposa» estimando las horas empleadas y el precio de las distintas labores (niñera, ama de llaves, cocinera, lavandera, compradora de alimentos, jardinera, profesora, costurera, doctora o enfermera, etcétera. Los precios y las labores dependen del país en que se efectúe el cálculo, y serán distintos en Suecia, Italia, Marruecos o Kenia). Sin embargo, hay mujeres que arreglan ropa mientras charlan con las amigas o ven la televisión, y eso, para los hombres, no es trabajo; una mujer puede repasar la lección con su hijo mientras lo lleva al colegio: ¿por qué concepto debería cobrar? ¿Chófer o monitora educacional? Una mujer puede preparar la comida familiar y, al tiempo, cocinar un preparado especial para el niño enfermo y tender la ropa. ¿Cobrará como cocinera, enfermera o empleada doméstica? Se han contabilizado hasta 32 tareas”.

⁴⁵-BUSCABIOGRAFÍAS.COM *John Kenneth Galbraith*

<https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/5125/John%20Kenneth%20Galbraith>

[Consultada: 25/08/16]. “Nació el 15 de octubre de 1908 en Iona Station (Canadá). Uno de los principales economistas del siglo XX y el principal seguidor de las ideas económicas de John Maynard Keynes. Se trasladó a Estados Unidos en la década de 1930, en cuyos años adquirió la nacionalidad estadounidense. Entre sus obras destacan: El capitalismo americano (1951) La sociedad opulenta (1958), El crac del 29 (1955), La hoja liberal (1967), El nuevo estado industrial (1967), Pasajero en China (1973), La era de la incertidumbre (1976), La pobreza de las masas (1979), La anatomía del poder (1983) y la novela El profesor de Harvard (1990). Galbraith, economista liberal, reconocido internacionalmente, fue uno de los pensadores más influyentes en la teoría económica gracias al carácter divulgativo de sus libros, muchos de los cuales ocuparon las listas de los más vendidos, y a su oposición a la concentración del poder de las grandes corporaciones”.

⁴⁶ CID LÓPEZ, R.M. Y OTRAS, *OP. CIT.*, p. 165.

mujer con el nacimiento del feminismo, sería muy interesante repasar los conceptos básicos sobre género e igualdad que actualmente se utilizan.

Empecemos por el concepto género. Género es una traducción de la palabra *gender*, que indica las diferencias biológicas entre los sexos y las desigualdades que existen entre los roles que desempeñan las personas pertenecientes a cada sexo, hombres y mujeres. Estos roles son definidos en función de un contexto socio-económico, histórico, político, cultural y religioso. Puede existir confusión entre el concepto sexo y género, ¿es lo mismo sexo y género? La respuesta es no. El sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. Estas diferencias, normalmente, no se pueden modificar. Cuando nacemos con un sexo determinado, va a condicionar nuestras características físicas. Todos los seres humanos nacemos con un sexo determinado, sin embargo la socialización que recibe una persona es lo que va a condicionar su comportamiento tanto en sociedad, como en la vida privada. En resumen, por el hecho de nacer con un determinado sexo, vamos a tener una socialización diferente, con diferentes expectativas dependiendo de si naces mujer u hombre. Con la palabra género se intenta agrupar todos los roles, que se supone que una persona bien integrada en la sociedad que le ha tocado vivir, debe desempeñar en función del sexo con el que haya nacido. Todo lo que engloba el género puede ser modificado por la cultura, de hecho no se espera lo mismo de una mujer que haya nacido en Suecia a una mujer que haya nacido en Arabia Saudí. Ambas tienen el mismo sexo, pero los roles de su género son muy distintos y dispares. Una mujer sueca tendrá acceso a estudios superiores y podrá desempeñar una labor profesional, ¿pero tiene los mismos roles una mujer nacida en Arabia Saudí?. La respuesta es claramente no, porque ambas mujeres, del mismo sexo, van a ser socializadas por unos roles muy dispares. La religión, la sociedad, la cultura, la tradición, etc., todos estos condicionantes van a provocar que cuando ambas mujeres tengan una edad madura sus vidas, así como sus creencias y forma de entender la vida, sean diametralmente opuestas. A modo de ejemplo, podemos indicar que el sexo con el que se nace no cambia (distinto es la operación de los transexuales) ya que sólo los hombres pueden fabricar espermatozoides y sólo las mujeres pueden estar embarazadas o amamantar a un bebé. En cambio, el género sí que puede cambiar, como ejemplo se puede indicar que las mujeres

pueden ser presidentas de un país, los hombres pueden hacer la comida y la limpieza de la casa y como ejemplo final, el padre y la madre pueden dar un biberón a su hijo o hija.

El empleo de la palabra “género” se ha convertido en un tema transversal, se podría afirmar que se entiende como un conjunto de ideas que son políticamente correctas, que impregnan toda la enseñanza pública u oficial en todas las materias y algo similar ocurre con la información, claramente dirigida en sintonía con las exigencias del género y con las agendas internacionales de influyentes sectores sociales y organizaciones que impulsan determinados intereses relacionados con el género.⁴⁷

Con la explicación de lo que es el género y lo que conlleva nace la expresión “perspectiva de género”. Con una nueva perspectiva de género nos podemos replantear la visión que tiene la sociedad androcéntrica y patriarcal basadas en las necesidades y el estatus de los hombres, en concreto de un varón de mediana edad, profesional e independiente sobre el que gira la sociedad para cubrir sus necesidades, tanto domésticas como profesionales. En este conjunto de necesidades en torno al varón, la mujer es ignorada y considerada como subordinada a él. Con un nuevo replanteamiento de la perspectiva de género se manifiesta una voluntad de conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres, que conlleve una igualdad formal (legal) y una igualdad de oportunidades real.

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión recogida en los Derechos Humanos Universales además, de una cuestión de justicia social e histórica. La igualdad ante la ley fue materializada claramente en la Constitución francesa de 1814, cuyo art. 1 establecía: “Los franceses son iguales ante la ley, cualesquiera que sean su título y rango”.⁴⁸ Se puede afirmar que la igualdad es la disposición más efectiva, sobradamente probada, para enfrentarse a la dominación y la explotación entre los propios seres

⁴⁷ MARTÍNEZ MUÑOZ, J.A., “Igualdad jurídica y género”, *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época*, 2009, VOL. 10, pp. 389-434.

⁴⁸ SOBERANES DÍEZ, J.M., “La evolución del principio de igualdad”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, 2015, pp 493-528.

humanos.⁴⁹ De la misma forma, se trata de una cuestión económica, ya que los medios destinados a la educación de la mujer no pueden desaprovecharse. No se puede ignorar la capacidad de generar riqueza y de contribuir al desarrollo de un país de la mitad de su población, en concreto de su población femenina.

Con la perspectiva de género lo que se pretende conseguir es la igualdad de género. El término de igualdad es excesivamente vago ya que suele implicar una serie de claims o demandas diversas: igualdad de trato, igualdad económica, igualdad política, etc.⁵⁰

El concepto de igualdad alude a una cuestión de justicia. Se trata de conseguir una distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Existe una doble dimensión en que se puede descomponer la igualdad material:

- a) La igualdad como punto de partida, como no discriminación de ningún individuo en el ejercicio y desarrollo de sus aptitudes de cara a su participación en el proceso productivo, la legislación, la cultura y, en general, en cualquier faceta de la organización social y productiva.

⁴⁹ IBÁÑEZ JOFRE, E., “La igualdad en los antiguos y en los modernos”, *El Viejo topo*, N°. 362 (Marzo), 2018, pp.. 50-57. “La igualdad es todas estas cosas, pero sobre todo es el instrumento del que se dotan las comunidades para garantizar su existencia. Es un sistema de seguridad, un medio de defensa, un orden de combate, en suma. Es una formación, la unión de fuerzas, la solidaridad, el apoyo mutuo, la relación de “igual a igual” de quienes se reúnen en hermandades, asociaciones, ligas... para combatir a los grupos dominantes y defenderse de sus agresiones. Y es una posición, un programa de lucha, una tabla de reivindicaciones igualitarias, una carta de derechos, una utopía. La igualdad es la disposición más efectiva, sobradamente probada, para enfrentarse a la dominación y la explotación. La reconstrucción histórica de la igualdad suele empezar en la Grecia clásica, continuar a trompicones en Roma, sumergirse en las brumas del Medioevo, emerger en el Renacimiento, robustecerse en la Ilustración, tomar cuerpo en las revoluciones modernas y desparramarse con mayor o menor fortuna por todo el mundo. Pero no existe tal línea, porque la igualdad de los antiguos es sustancialmente diferente de la igualdad de los modernos”.

⁵⁰ GUIÁN SEIJAS, E. “Igualdad, imparcialidad y bienestar en la ética contemporánea” *Anuario de filosofía del derecho*, N° 4, 1987, pp. 9-30.

- b) La igualdad como punto de llegada, como consecución de un conjunto de medidas a tomar por los poderes públicos para el logro de una semejante calidad de vida y de una igual satisfacción de las necesidades humanas básicas.⁵¹

Hay que observar la realidad en el trato de hombres y mujeres según sus propias necesidades. La defensa de la igualdad no implica ningún deseo de modificación física, sino una consolidada intención de que todo individuo reciba un trato que le posibilite unas mismas expectativas de realización. La igualdad como punto de partida expresa no discriminación mediante obstáculos arbitrarios para alcanzar posiciones sociales, y en particular para acceder con las mismas posibilidades que los demás a los procesos de producción y distribución de bienes o de toma de decisiones políticas.⁵²

Es incuestionable que en el mundo laboral el objetivo de la igualdad de género, incorpora medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres. La principal y efectiva medida para la obtención de la igualdad de género en el ámbito laboral es la aprobación y puesta en funcionamiento de los Planes de Igualdad de las empresas. Los Planes de Igualdad deben incorporar medidas para compensar las desventajas de las mujeres en el ámbito de cada empresa o institución. Los Planes de Igualdad permiten obtener a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, que les permitan y garanticen el acceso a los derechos que les son inherentes por su condición de ciudadanos y ciudadanas.

Se puede afirmar que en la actualidad, existe un problema de diferencia de trato hacia las mujeres. Estas diferencias de trato van en contra de los derechos humanos más fundamentales y han afectado enormemente a las mujeres por razón de su sexo. Como ejemplo de estas diferencias de trato podemos encontrar, la violencia familiar, la discriminación por embarazo para obtener un empleo, el llamado techo de cristal que impide a la mujer llegar a los puestos de dirección o de toma de decisiones, el

⁵¹ ALARCÓN CABRERA, C., "Reflexiones sobre la igualdad material", *Anuario de filosofía del derecho*, 1987, Nº 4, pp. 31-42.

⁵² ALARCÓN CABRERA, C., *OP. CIT.*, pp. 31-42.

hostigamiento sexual que sufre la mujer en el ámbito de trabajo, la prostitución de mujeres y niñas, el analfabetismo que afecta más a la mujer, etc⁵³.

La idea fundamental latente de la ideología de género es que las diferencias, incluidas las sexuales, entre varón y mujer, no corresponden a una naturaleza humana sexuada, cuya existencia se niega, sino que son elaboraciones culturales impuestas por la estructura social que no se derivan de ninguna exigencia antropológica ni de ningún logro humano.⁵⁴

Centrándonos en el mundo laboral, existe una herramienta que se recoge en la LOI que es el Plan de Igualdad. Los Planes de Igualdad son una herramienta de análisis de la realidad existente en el mundo laboral que nos permite identificar cuáles son las desigualdades de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Con este análisis de la realidad se puede proponer cambios en la organización y en la estructura de las empresas e instituciones para concienciar a las mujeres y a los hombres de la importancia de conocer y ejercer los derechos que son inherentes a las personas, independientemente de que sean hombres o mujeres. Nos podemos hacer la siguiente pregunta, ¿para qué sirve

⁵³ INE. *Mujeres y hombres en España. 2016.*
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

[Consultada: 01/07/17]. “En la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas, los hombres en conjunto, dedican más tiempo al día a todas las actividades excepto en el conjunto de hogar y familia. Las mujeres dedican en promedio 1 hora y 57 minutos diarios más al conjunto de actividades de hogar y familia que los hombres. El 38,7% de los hombres (de 10 y más años) trabaja de forma remunerada y le dedica al trabajo una media diaria de 7 horas y 55 minutos, frente al 28,2% de las mujeres que dedican al trabajo 6 horas y 43 minutos diarios. El 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos. Respecto a las personas que realizan las actividades de hogar y familia según tipo de hogar, es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del hombre (4 horas y 37 minutos la mujer, 2 horas 34 minutos el hombre). Esta diferencia de dedicación es casi la misma en el caso de pareja sola (4 horas y 45 minutos la mujer, 2 horas y 34 minutos el hombre). En el caso de hogares unipersonales formados por mujeres y hogares de madre sola con algún hijo, la dedicación diaria de la mujer a tareas de hogar y familia es menor que en el caso de pareja sola o pareja con hijos, 3 horas y 38 minutos diarios en los hogares unipersonales formados por mujeres y 4 horas 38 minutos en los hogares de madres solas con algún hijo. Atendiendo a la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades de hogar y familia y 2 horas y 21 minutos los hombres. La diferencia es mucho mayor en el caso de inactividad (estudiantes, jubilados o pensionistas, labores del hogar), 4 horas y 49 minutos las mujeres y 2 horas y 25 minutos los hombres”.

⁵⁴ MARTÍNEZ MUÑOZ, J.A., *OP. CIT.* pp.389-434.

los Planes de Igualdad?. Muchas personas, incluidas mujeres, no encuentran sentido a los Planes de Igualdad. Este hecho en sí mismo, nos indica el nivel de analfabetismo en temas de igualdad de género que existe en nuestros días.

La realidad nos muestra que todavía hay millones de mujeres que siguen luchando por tener una educación adecuada, conseguir trabajos mejor remunerados o hacer respetar su imagen y su cuerpo. Vivimos en una sociedad en la que el género de una persona tiene consecuencias muy importantes en su futuro. Si eres un varón blanco, estas consecuencias pueden ser muy positivas porque la sociedad y su funcionamiento está configurada por él y pensando en él. Sin embargo, si naces mujer, el futuro tiene más obstáculos, por muchos y muy diversos factores.

Hay un gran número de personas que piensan que en un principio, la mujer está alcanzando la igualdad con respecto al hombre, pero la realidad es que los prejuicios y la desigualdad de género siguen existiendo. La situación actual de la mujer se puede medir por una muestra de datos estadísticos. Afortunadamente hay muchas instituciones y organismos que realizan estudios acerca de la desigualdad entre el hombre y la mujer. Como muestra de indicadores que se han estudiado y que evidencian una desigualdad aún muy grande podríamos señalar los siguientes⁵⁵:

⁵⁵ ENFEMENINO.COM. *La desigualdad de la mujer en 10 datos*.

<http://www.enfemenino.com/feminismo-derechos-igualdad/la-desigualdad-de-la-mujer-en-10-datos-s1011215.html> [Consultada: 15/04/16]. “Pese a que superficialmente puede parecer que cada vez más las mujeres están alcanzando la igualdad de condiciones con respecto a los hombres, lo cierto es que los prejuicios siguen existiendo. En los países donde las mujeres tienen acceso a una educación superior, las chicas nos graduamos en un mayor porcentaje que los chicos. En los países en los que las niñas no pueden acceder a la educación se han promulgado importantes movimientos para cumplir su innato deseo de aprender para llegar a ser miembros influyentes en sus comunidades. Seamos honestos con nosotros mismos, mujeres de todo el mundo siguen enfrentándose a la discriminación insultante y sistemática que brota del pensamiento machista. Sin embargo las mujeres siguen demostrándose a sí mismas que pueden llegar a ser soldados muy capacitados, líderes políticos dinámicos, protectoras de sus derechos en cuanto a la capacidad de decidir y arriesgar su vida cada día para luchar por los derechos fundamentales de las personas. Después de los tristes estudios que todavía hoy informan de la brecha salarial entre hombres y mujeres, la angustiada frecuencia de los abusos sexuales a mujeres, sobre todo en países como El Congo o la India, así como el increíble aumento de la violencia de género durante los últimos años... ¿Pensáis que es la hora que de verdad haya un cambio significativo en la situación de la mujer en el mundo?

- La OIT (Org. Internacional del Trabajo) afirma que existen 4 millones y medio de víctimas de explotación sexual forzada en el mundo, siendo el 90% mujeres y niñas (estudio de Anesvad).
- Un tercio de las mujeres son casadas antes de los 18 años (Estudio Internacional Child Marriage Facts & Figures).
- El 38% de las mujeres que mueren en el mundo es a causa de la violencia de género (Who, Reportaje Violence of Women).
- Recientes estudios aseguran que la brecha salarial de género podría tardar más de 75 años en desaparecer (Oxfam).
- Aproximadamente el 40-50% de las mujeres que viven en la Unión Europea sufren acoso en el trabajo (Amarsanaa Darisunen, UN Women).
- Globalmente, sólo el 21% de los puestos directivos son ocupados por mujeres (Internationalbusinessreport.com).
- Del total de personas analfabetas en el mundo, las mujeres representan 2/3 partes (UNESCO).

Pensamos que es necesario seguir trabajando para erradicar las situaciones discriminatorias que se siguen produciendo en nuestra sociedad, que es muy avanzada tecnológicamente pero que permite situaciones tales como la brecha salarial entre hombres y mujeres, aumento de la frecuencia de abusos sexuales a mujeres, aumento de la violencia de género en los últimos años, realización por parte de la mujer del trabajo de cuidado a personas dependientes (niños y ancianos) que le dificulta en el desarrollo de su trabajo profesional, realización por parte de la mujer de trabajo a tiempo parcial que le imposibilita o perjudica para obtener una pensión de jubilación digna que le permita una vejez tranquila,...

En el ámbito concreto de la educación, la situación de las mujeres en España ha avanzado mucho. La misma es obligatoria hasta la educación secundaria y las mujeres

son mayoría en el bachillerato (52%) y en la Universidad (54,3%). Sin embargo, las mujeres son todavía minoría cuando optan por materias relacionadas con la ciencia y la tecnología. En temas relacionados con la salud hay que destacar que las mujeres atraviesan diferentes ciclos biológicos que provocan una mayor asistencia sanitaria que al varón (embarazos, maternidad, ...).

En España la tasa de actividad laboral de las mujeres es del 44% frente al 67% de la tasa laboral masculina⁵⁶. Igualmente el índice de desempleo duplica al del varón. Estos datos indican que España es uno de los países de Europa que tienen menor participación laboral de la mujer. Entre las personas asalariadas las mujeres tienen un porcentaje del 82% con jornada a tiempo parcial, debido principalmente a la necesidad de atender obligaciones familiares. La diferencia de retribución (brecha salarial) entre ambos sexos se encuentra cifrada en un 25%.

La segregación horizontal en el mercado laboral en España es muy acusada, ya que las mujeres realizan en la mayoría de los casos, las mismas actividades encuadradas en los sectores de la educación, sanidad, servicios personales, comercio, hostelería y tareas administrativas.

⁵⁶ INSTITUTO DE LA MUJER, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Guía para la incorporación de la perspectiva de Género*, pp. 7-9. “A partir de los años 70, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es una realidad tangible. A pesar de ello, los datos del año 2003 nos muestran cómo las mujeres no lo han hecho todavía en la misma medida que los hombres y así, la tasa de actividad de las mujeres es del 44%, frente al 67% de la tasa masculina; también su índice de desempleo (15%) duplica el de los hombres (8%). Ambos tasas nos indican que España se sitúa entre los países de la Unión Europea con menor participación laboral de la mujer. Respecto a las condiciones de trabajo, hay que señalar que entre las personas asalariadas la proporción de mujeres con jornada a tiempo parcial es del 82%, porcentaje que se eleva al 99% cuando se trata de jornada parcial para atender obligaciones familiares. Por otra parte, siguen manteniéndose diferencias de retribución entre sexos por trabajos de igual valor, cifrados en un 25% por la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios. En cuanto a la actividad que desempeñan, se mantiene una considerable segregación horizontal en el mercado laboral ya que las mujeres se concentran particularmente en el sector servicios (72% de las ocupadas en nuestro país). Actividades tales como la educación, la sanidad, los servicios personales, el comercio, la hostelería, las tareas administrativas tienen un claro predominio femenino. Por otra parte, la dificultad de acceso a los niveles superiores de categoría y responsabilidad determina la segregación vertical de las mujeres, relegándolas a los niveles inferiores. Como directivas en las empresas y en la Administración, se alcanza en la actualidad el 31%, y como empleadoras son el 21%”.

Por otro lado, la segregación vertical dificulta el acceso a los niveles superiores de categoría, relegando a las mujeres a los niveles inferiores. En el ámbito de poder y toma de decisiones se puede indicar que en España sólo el 5% de presidencias de empresas del IBEX 35 son desempeñadas por mujeres. En el año 2014 las mujeres representaban algo más de la tercera parte del total de personas que ocupaban los órganos superiores y los altos cargos de la Administración General del Estado. A pesar del notable aumento de la participación de las mujeres en el poder político en los últimos años, dicha participación aún no alcanza el límite mínimo del 40% que señala la Ley de Igualdad como el de presencia equilibrada de mujeres y hombres. En el ámbito cultural es muy significativo que el número de académicas de la Real Academia de la Lengua Española sean 3 respecto a un total de 46, lo que supone sólo un 6%⁵⁷.

En el reparto de responsabilidades la asunción por parte de las mujeres de la doble jornada, laboral y doméstica, limita sus posibilidades reales de participación en la promoción profesional, la formación y desarrollo de expectativas vitales.

¿Qué nos dicen los Rankings internacionales en materia de igualdad sobre España?. El ranking sobre brecha de género que, desde 2006, viene elaborando el Foro Económico Mundial sitúa a España, en 2015, en el puesto 25. Este ranking cuantifica la magnitud de las disparidades basadas en el género en cuatro áreas clave, educación, salud, economía y política, y trabaja los datos en base a cuatro subíndices, salud y tasa de supervivencia, logros en educación, participación económica y oportunidades, y empoderamiento político. En promedio, en el mundo se ha cerrado más del 96% de la

⁵⁷ INSTITUTO DE LA MUJER, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Guía para la incorporación de la perspectiva de Género*, pp. 7-9. “Sin embargo, en cuanto a la participación política, se ven algunos datos más positivos. Se observa cómo la afiliación de las mujeres a los partidos políticos está por encima del 30% o que tras las recientes elecciones de marzo de 2004, las diputadas en el Congreso representan el 36% y el Gobierno de la Nación cuenta con una Vicepresidenta y composición paritaria. En el reciente Gobierno de Andalucía el número de Consejeras (8) ha superado el de Consejeros (6). Sin embargo las Alcaldías, se ve como únicamente el 12% están desempeñadas por mujeres, tras las últimas elecciones del 2003. En muchas ocasiones es la propia tradición la que perpetúa estas situaciones, una inercia que dificulta un mayor protagonismo de las mujeres, pero también tiene una influencia decisiva el modo en el que están conformadas dichas estructuras organizativas. Los esquemas fuertemente jerarquizados y una división rígida y excluyente entre vida profesional y vida doméstica, una división a la que muchas mujeres no siempre están dispuestas a someterse. La escasa presencia de mujeres en las cúpulas de las organizaciones de dichos ámbitos supone una pérdida por un problema de organización social y concretamente de construcción cultural de lo femenino y lo masculino y de relaciones sociales entre los sexos, que es preciso abordar”.

brecha de género en salud, el 94% de la brecha en logros educativos, el 60% de la brecha en la participación económica y el 21% de la brecha en empoderamiento político. Sin embargo, a pesar de los avances aún se está muy lejos de alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ningún país del mundo ha cerrado totalmente la brecha de género, aunque los cinco países nórdicos (Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia y Dinamarca) lo han logrado en más del 80%⁵⁸.

Según el índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo para la Igualdad (que mide variables relativas a trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder, salud y violencia), España se sitúa en la media europea (en torno al 54%), por encima de Alemania, Luxemburgo, Italia y Portugal, aunque por debajo de Finlandia, Suecia, los Países Bajos y Dinamarca.

En el ámbito de las Universidades españolas podemos destacar que las mujeres suponen un 54,3% del alumnado y un 57,6% de las personas tituladas. A partir de esta situación, la presencia de la mujer se va difuminando progresivamente en el ámbito

⁵⁸ SOLANAS, M. *Igualdad de género y política exterior española*. Web Real Instituto Elcano. http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/es/zonas_es/politicaexteriorespanola/eee21-2014-solanas-igualdad-de-genero-y-politica-exterior-espanola 09/12/2014.” Conclusiones: como señala el Informe Elcano “Hacia una renovación estratégica de la política exterior”, la democracia avanzada (que implica la aspiración y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres) constituye un objetivo estratégico del proyecto de país. La igualdad entre hombres y mujeres se ha consolidado como un elemento central de la visión que la sociedad española tiene de sí misma, y que puede proyectar en el mundo. Si bien en la última década la promoción de la igualdad ha sido definida como uno de los ejes centrales de la política exterior española –además de como un objetivo prioritario de la cooperación al desarrollo– se hace necesario otorgarle un nuevo impulso y resituirla en un lugar prioritario de la agenda, superando así el cierto retroceso –como reflejan los índices internacionales– que se ha producido en los últimos años. El reconocimiento internacional de España a su compromiso con la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género tiene un valor en sí mismo, que conviene preservar y consolidar, y que nos asocia con otros países modernos e innovadores, que han puesto en marcha políticas activas en la materia. Situar a la igualdad, de manera efectiva, como eje central de la acción exterior puede ayudar a fortalecer el posicionamiento de España y de su poder blando en el escenario internacional, así como a proyectar y defender mejor nuestros valores e intereses en un mundo globalizado. Para que España siga siendo identificada como uno de los países más activos en la defensa de la igualdad y en la lucha contra la violencia de género –manteniendo así su perfil internacional en la materia– debería impulsar y, en la medida en que sea posible, liderar, en los espacios internacionales en los que esté presente, iniciativas encaminadas a lograr la igualdad efectiva. La participación en el Consejo de Seguridad para el bienio 2015-2016 es una oportunidad excelente para poner en valor ese compromiso, y consolidar un liderazgo con vocación de permanencia. Para la promoción y defensa internacional de las libertades y los derechos humanos, y de la paz y la seguridad internacionales, la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres es esencial. Nadie duda hoy de que cerrar la brecha de género es, por motivos de equidad pero también económicos, una meta esencial”.

laboral. Cuando se estudian los datos a nivel de profesorado los porcentajes se invierten, pasando las mujeres a representar el 40% y los hombres el 60%. Esta proporción se desploma cuando subimos en el escalafón y se estudian las cátedras. Entre las personas catedráticas de Universidad en España existen 4 hombres por cada mujer (80% frente al 20%). Y por último, a nivel de personas que desempeñan el cargo de Rector/a, el porcentaje se reduce a la mínima expresión. Sólo una mujer rige los destinos de alguna de las 50 Universidades públicas (2%). Estas cifras constatan que en las Universidades españolas hace falta una mayor visibilidad para la mujer, así como un incremento en el porcentaje de participación en cátedras y desempeño de las funciones de Rector/a⁵⁹.

La LOI del año 2007 dispone en su artículo 24 apartado d) “La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”. Es por lo tanto, muy difícil intervenir en favor de la igualdad para el nombramiento de personas que desempeñen el cargo de Rector/a, decano/a, directores/as de departamentos, etc., ya que estos cargos se eligen por votación. Se evidencia que en las Universidades no parece que exista una política de acción positiva en materia de igualdad de género, sino simplemente el mantenimiento de un status quo que se ha perpetuado por una mayoría masculina tradicional desde el inicio de la aparición de las Universidades al no tener acceso la mujer, de forma masiva, hasta fechas muy recientes.

⁵⁹ SÁNCHEZ CABALLERO, D., (2015) “Igualdad en la universidad: 40% de profesoras, 20% de catedráticas y una sola rectora en 50 centros públicos” en *Eldiario.es* http://www.eldiario.es/sociedad/igualdad-universidad-rectora-centros-publicos_0_362213911.html [consultada 12/04/16]. “¿Es machista la universidad?. “Lo es en el sentido de que hay más hombres que mujeres, sobre todo en los puestos de responsabilidad”, sostiene esta única mandataria, Adelaida de la Calle, rectora de la Universidad de Málaga y última heredera de Elisa Pérez Vera, la primera mujer que dirigió un centro público (la UNED), allá por 1982. Esta tesis la comparten la mayoría de expertas consultadas: no hay un machismo directo y legalmente hay igualdad, paridad. Pero se queda en el papel a base de maniobras que, más que ir contra las mujeres, van a favor de los hombres. “Realmente no es cierta esta igualdad. Hace falta visibilidad”, coincide Isabel Cantón Mayo, catedrática de Didáctica en la Universidad de León. Cantón repite una y otra vez dos datos para reforzar sus tesis: ella es la única mujer catedrática en su facultad entre 100 profesores y su universidad ha investido doctor honoris causa a 50 hombres frente a ninguna mujer. “Es una vergüenza y una discriminación clara en función del género. ¿No había ninguna que lo mereciera?”, pregunta retóricamente”.

Según la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE, en lo sucesivo), en nuestras Universidades estudian más mujeres que hombres y presentan una mayor tasa de éxito: ellas obtienen el 62% de las titulaciones universitarias. Sin embargo, a medida que su carrera profesional avanza, el porcentaje de profesoras, catedráticas y rectoras es proporcionalmente menor, llegando a ser testimonial en los puestos de máxima responsabilidad. El mismo patrón se reproduce en otros ámbitos de la actividad, tanto pública como privada. Las preguntas son claras: ¿por qué, con mayor tasa de éxito académico, no alcanzan las mismas metas que los hombres? ¿por qué no promocionan igual que sus compañeros?; ¿por qué hay muchas menos mujeres directivas y apenas hay consejeras y presidentas en el seno de las empresas?⁶⁰.

Hasta ahora hemos recorrido un camino acerca de la situación de desigualdad de la mujer, con indicadores a nivel mundial, a nivel nacional y en el ámbito de las Universidades. El objetivo del estudio de los distintos indicadores y datos es poner de manifiesto la desigualdad existente entre el hombre y la mujer, siendo la meta final la consecución de la igualdad de género. ¿Qué es la igualdad de género? Es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Esto quiere decir que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. No es suficiente decretar la igualdad en una ley si en la realidad no es un hecho. La igualdad debe ser una oportunidad real y efectiva para ir a la escuela, acceder al trabajo, a servicios de salud y seguridad social, competir por cargos de representación popular, gozar de libertad para elegir pareja, etc.

En el ámbito de las empresas (públicas o privadas) existe una herramienta eficaz, como ya se ha comentado anteriormente, para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres. Esta herramienta es el Plan de Igualdad de la empresa. La definición de éste se realiza en el artículo 46 de la LOI, que lo define como el “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la

⁶⁰ RAJOY, M., (2016) "En defensa de la igualdad real" en 20minutos.es <http://blogs.20minutos.es/firma-invitada/2016/03/08/en-defensa-de-la-igualdad-real/> [Consultada: 14/04/16].

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”.

La finalidad del Plan de Igualdad debe ser alcanzar una verdadera igualdad de trato y de oportunidades. Lograr que tanto, mujeres como hombres se encuentren en el mismo punto de partida. Que ser mujer deje de ser perjudicialmente determinante a efectos laborales. Una vez que se detecten en el diagnóstico de la situación las discriminaciones existentes en el específico ámbito para el cual se elabora un Plan de Igualdad, se adoptarán las medidas necesarias para erradicarlos⁶¹.

Las empresas legalmente obligadas a adoptar un Plan de Igualdad desde un punto de vista cuantitativo son las que pueden ser consideradas como “grandes empresas”, puesto que la ley condiciona esta obligación a empresas cuya plantilla supera los 250 trabajadores/as.

Las medidas conformadoras de un concreto Plan de Igualdad no pueden tener vocación de permanencia o pretensión de perpetuarse indefinidamente en el tiempo. A día de hoy es difícil imaginar un momento cronológico en el que la igualdad sustancial de oportunidades entre mujeres y hombres sea real, pero si fuese así, el Plan de Igualdad ya no tendría cabida. Éste debe ser cambiante, variable, dinámico con la finalidad de ser una herramienta eficaz. Un Plan de Igualdad debe condicionarse al tiempo estrictamente

⁶¹ FABREGAT MONFORT, G. *Los Planes de Igualdad como obligación empresarial*, Editorial Bomarzo, S.L., Albacete, 2009, pp. 14-75.” Según la LOI, además, la prohibición de discriminación deja de ser en exclusiva el mandato previsto para los empleadores como manifestación prohibida del trato desigual, y pasa a conformar, junto con el mandato de la igualdad real, un objetivo a alcanzar imperativamente. Se pasa, así, de una tutela reactiva basada en la sanción que comporta el incumplimiento de la prohibición de discriminación, a una tutela mixta, más proactiva, en la que las sanciones ante el incumplimiento del mandato de no discriminar se conjugan con la necesidad de accionar cuanto se reputa necesario en aras de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. La obligación de negociar Planes de igualdad constituye una de las más importantes apuestas de la LOI en ese sentido, esto es, con el fin de alcanzar esa igualdad real entre mujeres y hombres en las relaciones laborales. Por eso, la LOI obliga a negociar y acordar esos Planes de igualdad”.

necesario para erradicar la realidad discriminatoria existente, además de ser razonable y proporcional a esa realidad, lo que sin duda exige la revisión periódica de las medidas contenidas en el mismo.

¿Cuándo tenemos certeza de que se están incumpliendo los Planes de Igualdad?
El incumplimiento se puede manifestar de 3 formas distintas. Éstas son⁶²:

- 1) No adoptando un Plan de Igualdad existiendo la obligación de hacerlo.
- 2) Adoptando un Plan de Igualdad que no se debe o debiera considerarse como tal, por no cumplir con cuanto debe definir o contener un Plan de Igualdad.
- 3) Cuando no se aplica el Plan de Igualdad o se aplica sus medidas en términos diferentes a los acordados.

En resumen se puede afirmar que un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas adoptadas con el fin de garantizar la igualdad real y de oportunidades, pero no una o varias medidas aisladas y sin ningún tipo de uniformidad que, aunque en un momento puntual puedan contribuir a erradicar la discriminación, no cumplen con la finalidad propia del Plan de Igualdad. Esta finalidad es garantizar la igualdad real en los aspectos de la empresa en los que sean necesarios, adoptando para ello las medidas precisas y fijando un sistema de seguimiento y evaluación que permita delimitar cuando no sean obligatorias, cuando es necesario incidir en materias distintas de las previstas en un primer momento. Un Plan de Igualdad es un todo, y con esta finalidad debe de aplicarse. No aplicar de forma correcta el Plan de Igualdad puede tener consecuencias jurídicas para la empresa.

⁶² FABREGAT MONFORT, G. *op. cit.*, p. 87-92. “Teniendo en cuenta que según la definición legal del Plan de Igualdad en los términos expuestos, éste debe ajustarse a la situación de la entidad empleadora y contemplar todo lo necesario para erradicar íntegramente la discriminación existente y evitar que se continúe produciendo en el futuro un comportamiento discriminatorio, no cumplir con lo pactado genera necesariamente una discriminación al omitir una medida que intenta evitar que esa discriminación se produzca. Lo hace, bien produciendo una discriminación en concreto o bien perpetuando la discriminación ya existente, pero en cualquier caso, se trata de un incumplimiento que entraña una discriminación y, desde esa perspectiva, frente al comportamiento de ese empleador podrá reclamarse por vulneración de uno de los más importantes derechos fundamentales: el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación”.

La Universidad, por su papel de institución transmisora de valores, no sólo no debe permanecer ajena a la promoción de la igualdad, sino que se ve obligada, por leyes que le afectan específicamente, a promover el impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico. Son fines comunes a todas las Universidades la formación de profesionales, la creación y transferencia del conocimiento, la promoción de la cultura, etc., por lo que la introducción de la perspectiva de género en todas las actividades universitarias producirá un efecto multiplicador que impregnará en nuestra sociedad. Las actividades de las organizaciones, al acoger a profesionales formados y sensibilizados en temas de igualdad, darían un importante giro a los objetivos y formas de hacer de los mismos. Por otro lado, la Universidad, como organización laboral, también debe ser un referente en materia de igualdad, poniendo en marcha actuaciones que reduzcan la desigualdad, tanto horizontal como vertical, y dotando de recursos que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y personal. La Universidad, como institución no puede mirar a otro lado cuando se trata de afrontar una desigualdad interna y externa, que jerarquiza a las personas exclusivamente en función de un factor, como es el sexo con el que se nace.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Respecto a la legislación en la que se encuadra el derecho a la igualdad, se puede comenzar indicando que está recogido en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. En el ámbito de los Derechos Humanos Universales es obligación para el estado reconocer el derecho a la igualdad ante la ley de mujeres y hombres. Para proteger un derecho hay que promulgar leyes y crear mecanismos para prevenir la violación de un derecho fundamental. Por todo ello se puede afirmar que el estado debe garantizar en todo momento el disfrute del derecho a la igualdad y no discriminación de todas las mujeres. Para alcanzar una realidad igualitaria entre hombres y mujeres el estado debe realizar dos tipos de acciones:

- . Acciones para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- . Acciones para corregir las desigualdades de poder entre mujeres y hombres.

Como ejemplo se puede indicar que no se trata de que las mujeres no tengan hijos para ser iguales a los hombres, sino de que el estado elimine todas las barreras y estereotipos sociales que hacen que ser madre y ser trabajadora asalariada sea muy difícil de compaginar. El estado está obligado a crear las condiciones sociales y económicas así como los servicios que se requieran tales como: centros de cuidado infantil, transporte seguro, seguridad contra la violencia sexual y de género, acceso a la información sobre salud sexual y reproductiva, así como realizar estudios de mercado de trabajo, para conocer los tipos de empleo que siguen segregados por sexo y así implantar políticas para

que esta segregación desaparezca o no produzca desigualdad laboral. En resumen, el estado está obligado a eliminar todas las barreras, de cualquier tipo que sean, para que las mujeres puedan acceder a las oportunidades en condiciones de igualdad y no discriminación. Es también una obligación del estado adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, considerando que ellas no se encuentran en el mismo punto de partida, pues las estructuras sociales han sido construidas bajo el estándar masculino y han privilegiado a los hombres. Es decir, si los hombres por siglos han tenido privilegios basados en su género masculino, el estado debe tomar medidas que equiparen a las mujeres para igualar el acceso a un determinado espacio o derecho. Estas medidas deben mantenerse hasta que se logre una igualdad real entre hombres y mujeres. Dentro del ámbito de las medidas de equiparación para la obtención de la misma, se elaboran los Planes de Igualdad.

En la legislación europea hay que destacar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas el día 18/12/2000. En el capítulo III denominado Igualdad, encontramos el artículo 23 dedicado a la “Igualdad entre hombres y mujeres”. En el artículo mencionado anteriormente se recoge que “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. Se observa como el principio de igualdad de trato no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de una actividad profesional o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Existen también en la legislación europea Directivas en materia de igualdad de trato que son un referente para la legislación española. Estas directivas son:

- La Directiva 2002/73/CE 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, así como a las condiciones de trabajo.

- La Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios, así como su suministro.
- La Directiva 2006/54/CE sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.
- La Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Businessseurope, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- La Directiva 2010/41/UE del Parlamento y del Consejo, de 7 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo⁶³.

Las iniciativas de la Unión Europea para garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se configuran dentro de un marco de políticas y estrategias europeas diversas, financiándose a través de programas específicos.

El derecho a la igualdad, además de ser un derecho universal como hemos visto anteriormente, se recoge también en la Constitución española de 1.978. En la mayoría de las Constituciones de los Estados considerados democráticos, la igualdad se establece como un derecho fundamental, y en muchas además, se considera un valor esencial del ordenamiento jurídico, como en el caso español, en donde sirve de base y condiciona el

⁶³ FUNDACIÓN MUJERES, *Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y hombres en las empresas*. Instituto de la Mujer, 2007, pp. 104-106. ” España -como estado miembro de la Unión Europea- define sus políticas de empleo siguiendo los lineamientos del Consejo de Europa para cumplir los objetivos marcados por la Unión y, por tanto, asume la obligación de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el Gobierno del Estado Español ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

alcance de numerosos preceptos constitucionales⁶⁴. En los artículos 14 y 9.2 de la Constitución se establecen respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad.

En el art. 14 se recoge que “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”.

Y en el art. 9.2 se establece que “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”. Este artículo contiene un mandato dirigido a los poderes públicos para que luchen contra todos los obstáculos que impiden que la igualdad de los individuos y de los grupos sea real y efectiva y, por lo tanto, para que impidan o compensen las situaciones de discriminación. En este artículo se encuentra la legitimación constitucional de las acciones positivas que el legislador pueda adoptar en orden a atender la especial situación de determinados individuos o grupos. Por lo tanto, y en el caso de las mujeres, no se trata sólo de impedir que sean tratadas peor que los varones similarmente situados, sino también de que sean tratadas jurídicamente mejor en el caso de que se hallen en peor situación.

En este sentido, se entiende que la igualdad formal o ante la ley garantizada por el artículo 14 de la Constitución no es un límite, sino un presupuesto necesario, pero no suficiente de la igualdad real y efectiva del artículo 9.2 de la Constitución, esto es, un mínimo negativo a partir del cual puede operar una política positiva de remoción de obstáculos y creación de las condiciones necesarias para ir consiguiendo una mayor igualdad entre los ciudadanos y ciudadanas. Mientras que la exigencia de la igualdad

⁶⁴ RICOY CASAS, R.M., “El principio de igualdad y la no discriminación por razón de sexo”, *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*, coord. por Jorge Luis Fabra Zamora, Alvaro Núñez Vaquero, Vol. 2, 2015, Vol.2, pp. 1639-1676.

formal se ciñe meramente a la igualdad de trato, el principio de no discriminación no puede negar su relación, en muchas ocasiones, con situaciones objetivas de desigualdad económica, social o cultura, y por ella considerada como puente entre ambas dimensiones⁶⁵.

El legislador español ha aprobado en los últimos años varios instrumentos dirigidos a remover los obstáculos que aún siguen impidiendo en la actualidad la igualdad efectiva y real, de hombres y mujeres. La inclusión dentro de la Constitución española de la igualdad entre los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (art.1.1.) la convierten en una de las metas u objetivos básicos que nuestro sistema jurídico debe alcanzar⁶⁶.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género, menciona expresamente en su art. 4.7 que “Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Sin embargo la principal ley que se ha aprobado en España para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres es la LOI, que es de aplicación plena a las Universidades en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública. La LOI intenta anticiparse a los hechos pretendiendo evitar que se produzcan situaciones de discriminación. Esta ley se posiciona de forma claramente activa en favor de la igualdad real entre mujeres y hombres desde una perspectiva transversal o multidisciplinar y, por tanto, afectando a distintos ámbitos, entre los que evidentemente se incluye el laboral.

⁶⁵ RICOY CASAS, R.M., *OP. CIT.*, pp. 1639-1676.

⁶⁶ PÉREZ LUÑO, E. “Sobre la igualdad en la Constitución española” *Anuario de filosofía del derecho*, Nº 4, 1987, pp. 133-152.

En su art. 25 se regula la igualdad en el ámbito de la educación superior y plantea las siguientes medidas:

1. “En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
 - a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b. La creación de postgrados específicos.
 - c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.

La LOI en su Título IV establece el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y concretamente el art. 45 que, trata sobre la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad, recoge:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Los Planes de Igualdad son la “medida estrella” de la LOI. Y su constitucionalidad no debe plantear problemas desde el momento en que la doctrina del Tribunal Constitucional entiende ajustadas, a propósito del art. 14 de la Constitución a tal precepto, las medidas que diferencian formalmente, en aras de igualar sustancialmente si el colectivo al que van dirigidas es objeto de discriminación y, desde luego, las mujeres lo han sido y lo siguen siendo.

En el Título IV también se establece en su artículo 47 sobre transparencia en la implantación del Plan de Igualdad que: “Se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos”. La LOI, con este artículo, trata de asegurar que el Plan de Igualdad no sea ignorado una vez aprobado.

Además de lo mencionado anteriormente, el Título V de la LOI está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar el principio de igualdad:

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

1. 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.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional
3. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
5. Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
6. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
7. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”

La virtualidad transformadora de esta ley nace de la suma de dos estrategias normativas: La transversalidad de la igualdad de género y las acciones positivas. Las acciones positivas son medidas específicas a favor de las mujeres que tienen un doble objetivo: hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad y corregir las situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas han de tener un carácter temporal, se deben aplicar en tanto subsistan dichas situaciones y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

A las Universidades de Andalucía, además de las leyes estatales les son de aplicación la normativa autonómica. En Andalucía se aprueba la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. En el art. 23.6 se establece:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

Así mismo el art. 20 está dedicado a la igualdad en la educación superior:

“1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las Universidades y comisiones de selección y evaluación”.

El art. 21 regula la igualdad en los proyectos de investigación:

“1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades públicas de Andalucía.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género”.

Igualmente existen otras leyes de igualdad autonómicas que han sido aprobadas como consecuencia de las competencias adquiridas por todas las comunidades autónomas. En la siguiente relación se recoge la totalidad de leyes de Igualdad que se han aprobado a nivel autonómico en nuestro país:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. Asturias
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Islas Canarias.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla - La Mancha.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cataluña.

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad autónoma de Galicia en materia de Igualdad.
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres Illes Balears.
- Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la región de Murcia.
- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres del País Vasco.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la comunidad de Valencia.

En cuanto a la legislación, por último, hay que destacar la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU, en lo sucesivo). En esta ley se establece en su disposición adicional duodécima que las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres. Esta disposición adicional es muy importante porque establece la obligatoriedad de la creación de las unidades de igualdad en las Universidades, sin esta base en la estructura de la Universidad difícilmente se pueden establecer medidas como la realización de un diagnóstico sobre igualdad y la implementación de un Plan de Igualdad.

En el preámbulo de la Ley 14/2011, del 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, se hace referencia a las medidas de carácter novedoso para una Ciencia del Siglo XXI, entre estas se incluye la incorporación del enfoque de género con carácter transversal. Se determina que la perspectiva de género se instaure como una categoría

transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En el art. 14, de la mencionada ley de la ciencia, la tecnología y la innovación, se establece:

“1. El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos: ...d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional”.

En el art. 33 se contemplan medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del sistema español de ciencia, tecnología e innovación. En esta ley también es muy importante la disposición adicional decimotercera que recoge medidas específicas para la implantación de la perspectiva de género.

En nuestro país, el problema de la falta de igualdad de género, no es de índole legal. Nuestra Constitución proclama que mujeres y hombres somos iguales sin que quepa ningún tipo de discriminación, pero todos sabemos que, entre la ley y el día a día de la mayoría de las mujeres, todavía hay un largo trayecto, de discriminación machista. Y llevar la ley a su cumplimiento efectivo es el camino que debemos recorrer entre todos y todas para combatir la desigualdad. La igualdad a través de la ley no significa sólo que el contenido de la ley veta determinado tipo de discriminaciones o establece la paridad de trato de determinadas situaciones, sino que la ley opera como instrumento transformador de la realidad y cauce para la consecución de objetivos igualitarios en la esfera política, social, económica o cultural⁶⁷. Para erradicar las discriminaciones el Tribunal

⁶⁷ PÉREZ LUÑO, E., *OP. CIT.*, pp. 133-152. “En esta acepción la igualdad aparece como el ideal igualitarista de la equiparación, por medio de la ley, de las situaciones económicas y sociales . Se trata, en suma, de lo que la doctrina germana califica de «igualdad a través de la ley» («Gleichheit durch das Gesetz»), frente al postulado de la igualdad formal enunciado en el principio de la igualdad ante la ley» («Gleichheit vor dem

Constitucional comenzó a sentar a través de sus resoluciones, lo que se ha denominado como jurisprudencia equiparadora y mediante la cual se ha conseguido la parificación o el reconocimiento de igualdad de trato de la mujer en muchos ámbitos laborales de los que hasta entonces era discriminada por el mero hecho de ser mujer, como en el caso del reconocimiento del acceso a las hasta entonces vedadas para la mujer, Fuerzas Armadas⁶⁸.

Estas situaciones de discriminación nos las recuerdan esas mujeres que son la columna vertebral de sus familias y que no terminan su jornada cuando salen del trabajo. Mujeres tal vez relegadas en su promoción profesional, que se quedan a mitad del camino de sus expectativas vitales y profesionales o que, en igualdad de condiciones, lo tienen más difícil porque incluso en sociedades desarrolladas como la nuestra, hay resistencias al cambio respecto a la mentalidad patriarcal imperante.

Gesetz»). La «igualdad a través de la ley» supone, por tanto, un paso adelante hacia la realización de la igualdad material respecto de la estricta «igualdad en la ley» («Gleichheit im Gesetz»), que implica la exigencia de un trato igual de los supuestos previstos en la ley. La «igualdad a través de la ley» no significa sólo que el contenido de la ley veta determinado tipo de discriminaciones o establece la paridad de trato de determinadas situaciones, sino que la ley opera como instrumento transformador de la realidad y cauce para la consecución de objetivos igualitarios en la esfera política, social, económica o cultural “.

⁶⁸ RICOY CASAS, R.M., *OP. CIT.*, pp. 1639-1676. “La jurisprudencia que hasta hoy han dictado numerosos tribunales españoles en esta materia, pueden clasificarse en dos grupos: las que responden a discriminaciones directas o indirectas que limitaban o prohibían a las mujeres la realización de ciertas actividades sí permitidas o exigidas a los varones similarmente situados (jurisprudencia equiparadora) y las que se enfrentan a posibles discriminaciones que, en el ámbito laboral y de la seguridad social, otorgaban a las mujeres ciertas ventajas o beneficios de cuyo goce estaban excluidos sus compañeros varones (jurisprudencia compensadora). Para erradicar estas discriminaciones o diferenciaciones prohibidas constitucionalmente, el Tribunal Constitucional comenzó a sentar a través de sus resoluciones, lo que se ha denominado como jurisprudencia equiparadora y mediante la cual se ha conseguido la parificación o el reconocimiento de igualdad de trato de la mujer en muchos ámbitos laborales de los que hasta entonces era discriminada por el mero hecho de ser mujer, como en el caso del reconocimiento del acceso a las hasta entonces vedadas para la mujer, Fuerzas Armadas. Este tipo de jurisprudencia se limitaba a equiparar a las mujeres respecto de los derechos atribuidos a los varones que se encontraban en las mismas situaciones. Es decir, la discriminación (directa o indirecta) se produce por el mero hecho de que el acto o la norma discutidos se adoptan teniendo en cuenta el sexo como criterio de clasificación o discriminación, en ámbitos de la vida social donde esta clasificación o diferenciación, en ámbitos de la vida social donde esta clasificación ha de excluirse por considerarse como expresión de un profundo prejuicio y, en consecuencia, como “sospechosa” de discriminación. El resultado global de esta jurisprudencia equiparadora, ha sido el de la igualación o parificación de las mujeres con los varones en determinados ámbitos de los que estaban excluidas.”

PRIMERA PARTE: MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE
IGUALDAD Y SU RAZÓN DE EXISTIR EN LAS
UNIVERSIDADES ANDALUZAS

1.1. Introducción

Los Planes de Igualdad son definidos en la LOI, como “un 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” (artículo 46.1).

Se puede afirmar que los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas y Administraciones públicas, por tanto, también de las Universidades. La aprobación de los Planes de Igualdad tiene por objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades en todo lo referente a la selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones,...
- Favorecer y promocionar la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el ámbito de las Universidades, el aspecto más importante que hay que tener en cuenta para la implantación de un Plan de Igualdad es que debe existir un compromiso del equipo de gobierno de cada Universidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La formación en materia de igualdad para todas las personas que conforman la comunidad universitaria es también un aspecto muy relevante para tener en cuenta en las

políticas de igualdad y en la elaboración de un Plan de Igualdad. De la misma manera es necesaria la implicación de la comunidad universitaria en su ejecución y puesta en marcha⁶⁹.

Cabe hacerse la pregunta de si existen motivos o aspectos que hagan conveniente la implantación de un Plan de Igualdad más allá de lo que establece la ley. También es interesante argumentar motivos que justifiquen la aprobación de la propia Ley de igualdad.

¿Existen realmente justificaciones irrefutables para aprobar una Ley de igualdad, con instrumentos de aplicación directa, como los Planes de Igualdad? O bien, ¿obedece la aprobación de la Ley de igualdad a una moda pasajera?.

A través del estudio de los preámbulos e introducciones de los Planes de Igualdad de todas las Universidades andaluzas se puede obtener un buen número de motivos que justifican sobradamente su razón de ser. Igualmente la propia ley de igualdad justifica en su preámbulo la razón de su existencia y aprobación.

⁶⁹ CSP BIENESTAR. *Igualdad en la empresa*. <http://cspbienestar.e9s/igualdad-en-la-empresa/> [Consultada: 28/04/16]. “Compromiso de la dirección, formación e implicación de la plantilla. El compromiso de la dirección de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hecho público a todas las personas de la entidad a través de los canales que la misma, tenga establecidos; la formación en materia de igualdad a las personas que integran los cargos de responsabilidad, a la comisión o Comité de Igualdad y, en su caso, a las personas que componen la representación legal de la plantilla (siendo deseable que dicha formación también llegue a todas las personas que trabajan en la misma); y la implicación de la plantilla, ya sea a través de sus representantes legales o de las personas elegidas a tal efecto, son aspectos clave y básicos, a la hora de elaborar un Plan de Igualdad”.

1.2. Metodología

Para llevar a cabo la recogida de la información se procedió, en un primer momento, a realizar una indagación e investigación a través de las páginas webs de las distintas Universidades andaluzas (Universidad de Sevilla, Universidad Pablo de Olavide, Universidad de Huelva, Universidad de Cádiz, Universidad de Málaga, Universidad de Granada, Universidad de Almería, Universidad de Jaén, UCO y Universidad Internacional de Andalucía).

Previamente a la realización y aprobación de un Plan de Igualdad hay que hacer un diagnóstico previo que monitorice la situación de igualdad real en las Universidades andaluzas. En los diagnósticos realizados se evidenciaron situaciones de desigualdad en el seno de las instituciones universitarias. Por ejemplo, en la UCO se observó desigualdades como la composición de la plantilla del PDI (32,8% mujeres frente a un 67,2% hombres), sólo un 20% de los grupos y proyectos de Investigación fueron coordinados por mujeres, un 15% de los contratos de Investigación con empresas fueron firmados por mujeres, el número de cátedras de la UCO que fueron asumidas por mujeres ascendieron a 18,22%, etc⁷⁰.

⁷⁰ UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. *Diagnóstico de igualdad entre hombres y mujeres*. <https://www.uco.es/igualdad/diagnostico/documentos/I-Diagnostico-de-Igualdad.pdf> [Consultada: 11/10/16]. “La plantilla de personal docente e investigador (PDI) en el curso 2009-2010 está compuesta por 1621 personas, de las cuales un 32’8% son mujeres y el 67’2% son hombres, por lo que no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI. Todos los datos calculados en este colectivo muestran ese desequilibrio, por lo que ha sido necesario matizar las cifras absolutas en el PDI, al tratarse de un colectivo masculinizado, en el que la presencia de profesoras es menos de la mitad que el de profesores. Solo el 20% de los Grupos de Investigación son coordinados por mujeres. Si acudimos a los datos ponderados sigue preciándose una diferencia de más de 12 puntos porcentuales a favor de los hombres en la asunción de esta responsabilidad. El 15,08% de Contratos de Investigación con empresas son firmados por mujeres. Los porcentajes relativos muestran la misma tendencia de infrarrepresentación femenina a favor de una presencia mayoritaria de hombres. Más de 8 puntos de diferencia porcentual nos indica la brecha de género existente en el liderazgo de estas acciones de investigación. El número de Cátedras de Universidad que son asumidas por mujeres asciende al 18,22%. La ponderación de los datos sigue mostrando una gran diferencia entre el acceso a cátedra en el caso de los profesores (64,74%) y de las profesoras (29,41%)”.

Tras la realización del diagnóstico en materia de igualdad todas las Universidades andaluzas aprobaron y publicaron un Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a excepción de la Universidad de Almería (a fecha 19/07/17). No obstante, con fecha 14/03/17 se ha creado la comisión de Igualdad de la Universidad de Almería, que tiene como una de sus principales funciones la realización del diagnóstico de igualdad y posteriormente el desarrollo y propuesta de aprobación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.

La igualdad se introduce en las Universidades como parte de su compromiso social y constituye un factor de calidad y modernización, centrado en las personas, y en toda la actividad universitaria.

Analizando y leyendo todos los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas es muy interesante obtener un conjunto de causas y motivos que justifican la existencia de los mismos.

1.3. Desarrollo

En la LOI encontramos causas legítimas que justifican los Planes de Igualdad. El motivo principal que justifica la aprobación de un Plan de Igualdad es el principio jurídico de igualdad entre mujeres y hombres que tiene carácter universal y está reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Sin embargo, leyendo detenidamente la exposición de motivos encontramos enumerados con más detalle y precisión las situaciones que se intentan corregir y que se producen en la actualidad en nuestra sociedad “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.” Es interesante destacar también lo siguiente, “Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres emigrantes y las mujeres con discapacidad”⁷¹.

La ley hace más hincapié en las situaciones de desigualdad que quiere corregir que en los motivos que justifican la propia ley en sí misma. Esta escasez de motivos provoca un mayor interés del estudio de los preámbulos de los Planes de Igualdad para, de esta

⁷¹ ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo 2007, núm. 71, p.12611 [Consultada: 30/09/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> Exposición de motivos “Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”.

forma, encontrar un número de motivaciones que fundamenten la existencia de los Planes de Igualdad en las empresas y por ende, en las Universidades.

Los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas incorporan las siguientes motivaciones justificadoras de su adopción:

1. En el ámbito de las Universidades encontramos en el preámbulo del I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla, "el empeño de la propia Universidad por ser justa con la comunidad universitaria que convive en su seno". La palabra justa es clave para entender el motivo, se apela a la justicia que debe prevalecer en las interrelaciones existentes en el seno de la Universidad. "El respeto a la diversidad, el promover oportunidades para la igualdad, la no discriminación, son la base de las sociedades democráticas, y abundar en estos derechos para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria forma parte de la responsabilidad de esta institución"⁷². En esta motivación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla se recoge de nuevo el término justicia, pero en este caso es trasladado del ámbito de la Universidad al ámbito de la sociedad en su conjunto. Se configura como una herramienta extrapolable a dimensiones superiores.

2. En el Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide se repite el concepto justicia extrapolable a la sociedad. "La finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra Universidad y, por extensión, al conjunto de la sociedad". "Su ejecución nos conducirá a conseguir logros con repercusión en los contratos programas y a aportar mejoras para lograr una Universidad más igualitaria en una sociedad más justa"⁷³.

3. "Es prioridad de la Universidad conseguir la máxima excelencia en el rendimiento de todos sus trabajadores y trabajadoras, y velar por la aplicación de medidas

⁷² UNIVERSIDAD DE SEVILLA, *1º Plan de Igualdad de género. Universidad de Sevilla. 2009-2012*, Sevilla, 2009. [Consultada: 07/04/16]. Disponible en: http://www.igualdad.us.es/pdf/I_Plan_Igualdad.pdf

⁷³ UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE de Sevilla, *I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2012-2015)*, Sevilla, 2012. [Consultada: 05/04/16]. Disponible en: http://www.upo.es/upsc/export/sites/upsc/igualdad/plandeigualdad/I_PLAN_DE_IGUALDAD_DE_LA_UPO.pdf

que garanticen este principio y que eliminen posibles barreras invisibles que impidan el aprovechamiento de todo el potencial de cada miembro de nuestra comunidad”⁷⁴. En este extracto del Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva aparece una idea nueva, obtener la excelencia en el rendimiento no sólo del hombre, sino también de la mujer. No se puede desaprovechar lo que puede ofrecer la inteligencia de la mitad de la población, porque supone un despilfarro de medios y conocimiento. Podría equivaler a un concepto económico de obtener el máximo rendimiento de los recursos disponibles.

4. "El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón del sexo/género constituyen derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos”⁷⁵. En este párrafo del Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz se argumenta que el derecho a la igualdad no sólo se recoge en una norma nacional (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres) sino también en una norma a nivel mundial, en concreto la Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948).

Igualmente, en el Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz se recoge el siguiente párrafo: “La infrarepresentación persistente de las mujeres en los centros de decisión, pone en peligro el propio fundamento del sistema democrático y pone de manifiesto que continúa existiendo una discriminación estructural por razón de género”. Se trasluce una idea básica y fundamental: la inexistencia de democracia en la toma de decisiones al no estar representadas las mujeres en ellas. Se hace necesaria la adopción de medidas proactivas para corregir la situación. Estas medidas pueden ser las controvertidas cuotas de representación en los órganos colegiados y unipersonales. La adopción de estas medidas proactivas contribuye al empoderamiento de las mujeres.

5. "Las Universidades que han asumido el compromiso y el liderazgo que posibilitará su transformación en instituciones más igualitarias, también asumen la

⁷⁴ UNIVERSIDAD DE HUELVA, *I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva*, Huelva, 2010. [Consultada: 29/03/16]. Disponible en: http://www.uhu.es/sacu/igualdad/doc/plan_de_igualdad.pdf

⁷⁵ UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, *I Plan de igualdad entre mujeres y hombres, de la Universidad de Cádiz*, Cádiz, 2011. [Consultada: 27/03/16]. Disponible en: http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1124226175_712201112511.pdf

responsabilidad que les corresponde en el avance de conocimientos de esta materia, en la formación de la comunidad universitaria y en la transmisión a toda la sociedad”⁷⁶. De nuevo encontramos un nuevo motivo por el que las Universidades deben implementar medidas que avancen en la igualdad, en este caso en el Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga. Una de las funciones básicas de la Universidad es el avance de conocimiento en todas las materias que debe ser transmitido a toda la sociedad. Por lo tanto, investigar y estudiar la igualdad de género se convierte en un deber y en una función de la propia Universidad.

La Universidad de Málaga también apunta una idea nueva en el siguiente párrafo: "La Universidad...debe poner en marcha las estrategias necesarias para lograr la igualdad de género no sólo formal sino real". De esta forma los Planes de Igualdad son una herramienta eficaz para conseguir la igualdad no sólo en el ámbito legal, sino también en la vida real.

6. "...presentamos un Plan vivo, abierto, que diseña un camino por recorrer, un camino que tendremos que andar todos juntos para conseguir que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no sean un principio formal, sino una realidad cotidiana..."⁷⁷. Aparece una nueva aplicación para el Plan de Igualdad, recogida por la Universidad de Granada, como hoja de ruta que debe marcar el camino futuro para, no sólo la Universidad sino, toda la sociedad en su conjunto.

7. "En la realización de este compromiso público que con el valor de la igualdad existe en nuestros días, entendemos que a la Universidad le corresponde si cabe mayor responsabilidad, derivada de su carácter de institución precursora de la conciencia pública y transmisora de valores a la sociedad”⁷⁸. En la Universidad de Jaén se recoge un

⁷⁶ UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, *Primer Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga*, Málaga, 2010. [Consultada: 03/04/16]. Disponible en:

<http://www.igualdad.uma.es/index.php?q=diagnostico>

⁷⁷ UNIVERSIDAD DE GRANADA, *Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR.*, Granada, 2010. [Consultada: 29/03/16]. Disponible en:

[http://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311/!](http://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311/)

⁷⁸ UNIVERSIDAD DE JAÉN, *I Plan de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén (2011-2015)*, Jaén, 2011. [Consultada: 02/04/16]. Disponible en:

concepto muy interesante de la Universidad como precursora de la conciencia pública y para conseguirlo debe usar herramientas como los Planes de Igualdad.

8. "No podemos obviar que la igualdad entre hombres y mujeres es un valor fundamental para el crecimiento económico y social, la prosperidad y la competitividad; por eso es una función central el velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres"⁷⁹. Obtenemos un nuevo motivo distinto que justifica las acciones a favor de la igualdad de género, éste es el de crecimiento económico y prosperidad derivado de la aplicación de una política de igualdad entre hombres y mujeres. En este caso, es la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA, en lo sucesivo) la que recoge esta idea.

9. Por último, en el Plan de Igualdad de la UCO encontramos lo siguiente:

"La igualdad debe ser un principio rector que esté presente en la toma de decisiones e impregne, como eje transversal, la política universitaria, las decisiones administrativas, los planes de estudio...y, en suma, toda la vida académica"⁸⁰. La idea que podemos extraer de la cita anterior es que la igualdad debe ser tenida en cuenta en todas las decisiones de gobierno que se adopten por las Universidades. En resumen, se recoge la transversalidad de la igualdad, debiendo ser uno de los principales ejes a tener en cuenta en toda la vida académica, y por ende y de forma extrapolable, a toda la sociedad en su conjunto.

<http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/vicplan/igualdad/PLAN%20IGUALDAD%20UJAEN%202011-2015.pdf>

⁷⁹ UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA, *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016)*, Sevilla, 2014. [Consultada: 29/03/16]. Disponible en:

<http://www.unia.es/images/stories/IGUALDAD/plandeigualdadunia-1.pdf>

⁸⁰ UCO, *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO (2013-2017)*, Córdoba, 2014. [Consultada: 27/03/16]. Disponible en:

<http://www.uco.es/igualdad/i-plan%20de-igualdad/documentos/I-Plan-de-Igualdad-UCO.pdf>

1.4. Conclusiones

Es realmente interesante el gran número de argumentos que hemos encontrado a favor de la implantación de los Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas.

La puesta en marcha de estos planes, ha sido tutorizada por el Instituto Andaluz de la Mujer⁸¹. Este Instituto ha publicado una guía para la interpretación de los Planes de Igualdad a partir de un diagnóstico previo. Es interesante el apartado 2.1.:

¿Por qué las Universidades deben plantearse integrar la Igualdad de género?⁸²

- Porque tiene el compromiso legal de respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, establecido en la normativa estatal y autonómica.
- Porque mejora el conocimiento de la Universidad y su funcionamiento.
- Porque aumenta la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.
- Porque consolida la responsabilidad social de la Universidad.
- Porque facilita la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que forman parte de la Universidad.
- Porque representa un factor de calidad y modernización, centrado en las personas y en la actividad universitaria, que posibilita una mejora continua en su gestión.

⁸¹ Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 17 de enero 1989, núm. 4, pp. 107-109. [Consulta: 21/04/16]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1989/4/d1.pdf>. “Artículo 1º. 1º) El Instituto Andaluz de la Mujer, creado por la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, es un Organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio para el cumplimiento de sus fines, adscrito a la Consejería de la Presidencia. 2º) El Instituto se regirá por lo dispuesto en su Ley de creación, en la Ley General de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma, en la demás legislación aplicable a los Entes Institucionales de la Comunidad Autónoma y en los preceptos contenidos en el presente Reglamento y disposiciones que lo desarrollen. Artículo 2º. Conforme a lo dispuesto por su Ley de creación, el Instituto Andaluz de la Mujer tendrá como finalidad: a) Promover las condiciones para que la igualdad del hombre y la mujer andaluzes sea real y efectiva. b) Hacer posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económicas, cultural y social. c) Superar cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”.

⁸² INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *La Igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades a partir del diagnóstico y los Planes de Igualdad*, Editorial Trama Gestión, S.L., Sevilla, 2011, p. 13.

- Porque garantiza una gestión del conocimiento, en la que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores igualitarios.
- Porque mejora su imagen a nivel interno y externo.
- Por su compromiso y responsabilidad en la construcción de la sociedad y trasmisión de valores.

El conjunto de todos estos motivos se acrecientan con los aportados por las propias Universidades y que se han estudiado anteriormente. La relación de motivos que han sido objeto de estudio recogidos en los preámbulos de los Planes de Igualdad aprobados y en vigor de las distintas Universidades andaluzas son:

- Justicia en el seno de la propia Universidad.
- Justicia extrapolable a la sociedad.
- Obtención del máximo rendimiento de los recursos disponibles.
- Cumplimiento de la norma a nivel mundial.
- Combatir la inexistencia de democracia en la toma de decisiones.
- Avance de conocimiento aportado por la Universidad que debe ser transmitido a toda la sociedad.
- Igualdad de género no sólo formal sino también real.
- Hoja de ruta que debe marcar el camino futuro para, no sólo la Universidad sino, toda la sociedad.
- La Universidad como precursora de la conciencia pública.
- Crecimiento económico y prosperidad derivado de la aplicación de una política de igualdad entre hombres y mujeres.
- La transversalidad de la igualdad, debiendo ser uno de los principales ejes a tener en cuenta en toda la vida académica, y por ende y de forma extrapolable, a toda la sociedad en su conjunto.

En resumen esperamos haber otorgado coherencia y fuerza a la razón de ser de los Planes de Igualdad de las Universidades, a través del estudio de los motivos que justifican su existencia. Se puede constatar que los Planes de Igualdad se deben configurar como una herramienta válida para alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres.

Debemos hacer un esfuerzo ingente por intentar concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras de las Universidades andaluzas, de que los Planes de Igualdad son necesarios y útiles para corregir desigualdades. Necesitamos seguir avanzando en la senda de la igualdad, ya que el futuro de nuestros hijos e hijas depende del alcance obtenido en el presente, en materia de igualdad.

SEGUNDA PARTE: ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS
PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES
ANDALUZAS

2.1. Introducción

La LOMLOU dispone en su disposición adicional duodécima que las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres⁸³.

En la citada disposición adicional de la LOMLOU se recoge la necesidad de crear una estructura dentro de la organización de las Universidades, que dé soporte al desarrollo de las funciones relacionadas con la igualdad de género. A raíz de esta disposición adicional se crean en las diferentes Universidades andaluzas las unidades de igualdad. Será muy interesante conocer la fecha en que se crean y que dotación tienen en recursos humanos.

Igualmente se crean las comisiones de igualdad, que serían comisiones del Consejo de Gobierno de cada Universidad. Se puede comprobar si en todas las Universidades andaluzas existen comisiones de igualdad, que serían las encargadas de elevar al Consejo de Gobierno, para su aprobación si procede, los acuerdos adoptados en materia de igualdad.

El art. 46.1 párrafo II de la LOI establece que “Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su

⁸³ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.[Internet] *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril 2007, núm. 89, pp.16241-16260 [Consultada: 22/03/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>
“Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad. Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

La LOI establece a grandes rasgos cual debería ser el contenido de un Plan de Igualdad, sin embargo en cada Universidad se observa que los contenidos no son idénticos y existen diferencias sustanciales, que vienen marcadas por los diferentes ejes y objetivos que se aprueban por cada una de las distintas Universidades andaluzas.

Se puede hacer un estudio pormenorizado de los distintos ejes que constituyen los diferentes Planes de Igualdad. A través del estudio del documento que configura el Plan de Igualdad de cada Universidad se puede establecer una prelación en la implicación de cada institución para hacer efectiva la LOI, ya que cada Universidad ha establecido sus propios ejes y acciones, así como distintas temporalizaciones de las mediciones en la ejecución de cada Plan de Igualdad. Para mostrar las diferencias se ha realizado una tabla con todos los ejes principales que contienen todos los Planes de Igualdad vigentes de las Universidades andaluzas. Al normalizar la información se observa como existen unos ejes que son más frecuentes que otros.

Por último, es muy importante el apartado de evaluación y seguimiento que se recoge en los Planes de Igualdad. Un Plan de Igualdad se puede convertir en un documento sin efectos, si no se trabaja para implementar y conseguir los objetivos propuestos. La única forma de conocer que los objetivos se están cumpliendo es a través del seguimiento y la evaluación de las acciones e indicadores que conforman cada Plan de Igualdad.

2.2. Metodología

A través de las páginas webs de las distintas Universidades andaluzas se ha obtenido la información de la estructura y contenido de sus Planes de Igualdad, ya que todos están publicados en sus respectivas webs.

Se ha recogido todos los ejes de los diferentes Planes de Igualdad en una tabla en excel con la finalidad de poder normalizar y tabular la información. Al no coincidir el nombre de los distintos ejes, se han agrupado con un nombre más general que engloba el sentido y naturaleza del eje original. El resultado ha sido un número de ocho ejes normalizados. Estos ejes se cuantifican y de esta forma se puede obtener la información de cuáles son los ejes más importantes y cuáles son los que tienen un carácter más específico, ya que se repiten menos veces.

En el estudio del contenido de los diferentes Planes de Igualdad se observa que todos comienzan con un número de ejes, a los que están asociados un objetivo, aunque pueden ser más, y finalmente, se les asocia unas medidas concretas para ser desarrolladas y aplicadas en cada Universidad.

2.3. Desarrollo

Como se indicaba en la introducción, en la disposición adicional duodécima de la LOMLOU se establece que las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

En las diferentes Universidades se van creando, de forma paulatina, a partir de la fecha de la entrada en vigor de la LOMLOU, que es el 03/05/2007, las unidades de igualdad. Las funciones principales de éstas son:

- Definir e implantar el Plan de Igualdad.
- Creación del Observatorio de Igualdad.
- Elaborar distintas propuestas de planes de actuación.
- Divulgar y promocionar estudios e investigaciones de género.
- Creación de recursos orientados a la sensibilización, formación e intercambio de experiencias y conocimientos en materia de igualdad y no discriminación por razón de género.
- Proponer, en su caso, medidas correctoras de las desigualdades encontradas.
- Asesoramiento a la comunidad universitaria en todos aquellos aspectos relacionados con la discriminación por razón de género.
- Velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de Igualdad, correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres.

Se ha realizado una búsqueda de información acerca de la fecha de creación y composición de las distintas unidades de igualdad de todas las Universidades andaluzas.

En la tabla siguiente se recoge un resumen con todas las fechas de creación y con la composición de las unidades de igualdad.

Tabla 2: Fecha de creación y composición de las unidades de igualdad en las Universidades andaluzas

Universidad	Unidad de Igualdad	Fecha creación	Efectivos
Universidad de Málaga	Si	2008	1 Directora de Secretariado y 1 jefatura de sección de Unidad de Igualdad
Universidad Pablo de Olavide	Si	2008	1 responsable coordinación técnica, 1 apoyo administrativo y 1 estudiante
Universidad de Almería	Si	15/04/2008	1 persona delegada del Rector
Universidad de Huelva	SI	16/06/2008	1 Directora y 1 coordinadora
Universidad de Sevilla	Si	17/06/2008	1 Delegada del Rector y un apoyo administrativo
Universidad de Jaén	Si	2009	No está publicada la composición
Universidad de Cádiz	Si	13/02/2009	1 Directora y 1 administrativa técnica
Universidad de Granada	Si	2010	1 Director y 1 asistente técnica
UNIA	SI	23/03/2010	No está publicada la composición
UCO	Si	28/10/2010	1 Directora y 1 administrativa

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar cómo, aunque en diferentes fechas y a diferentes velocidades, todas las Universidades públicas de Andalucía tienen una Unidad de Igualdad constituida y aprobada por el Consejo de Gobierno de cada Universidad.

Las primeras unidades de igualdad en constituirse fueron las de las Universidades de Málaga, Pablo de Olavide, Almería, Huelva y Sevilla. Y las de Granada, UNIA y Córdoba fueron las últimas.

Respecto a la composición de los efectivos hay que indicar que es muy similar. Aunque con diferentes nombres, la estructura que se repite es la de una persona responsable política, delegada y nombrada por el Rector, junto a una persona técnica administrativa.

Realmente, es muy importante la puesta en marcha de las unidades de igualdad, no obstante, las funciones que tienen encomendadas tienen tal envergadura que es difícil su correcto desempeño por sólo dos efectivos dedicados a la gestión en materia de igualdad.

En algunas Universidades se ha creado una comisión de igualdad. Estas comisiones serían órganos participativos y de decisión de las políticas en materia de género promovidas y diseñadas por la unidad de igualdad y coordinada por ésta. Las comisiones de igualdad elevan las decisiones que se adopten en su seno, al Consejo de Gobierno para su aprobación. Normalmente, están constituidas por:

- La persona que ostenta el Vicerrectorado que es competente en la materia de Igualdad.
- El/la director/a de Igualdad.
- Representantes de los Decanatos.
- Representantes de los Departamentos.
- Representantes del colectivo PDI, PAS y estudiantes.
- Representante del Consejo Social.
- Personas expertas en género.

En la tabla 3 se recoge un resumen de las Universidades que han constituido una comisión de igualdad y la fecha de creación.

Tabla 3: Fecha de creación de la comisión de Igualdad de las Universidades andaluzas

Universidad	Comisión Igualdad	fecha de creación
Universidad de Málaga	Si	2008
Universidad de Cádiz	Si	08/04/2010
UCO	Si	08/02/2011
UNIA	Si	21/12/2011
Universidad Pablo de Olavide	Si	03/02/2012
Universidad de Sevilla	Si	23/04/2013
Universidad de Almería	Si	14/03/2017
Universidad de Huelva	No	No
Universidad de Jaén	No	No
Universidad de Granada	No	No

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 3 existen un total de siete comisiones de igualdad entre todas las Universidades andaluzas que las han constituido, comprobado en marzo del año 2017. Sin embargo, hay un total de tres Universidades que no han considerado necesario la apuesta, por parte del equipo de gobierno de la propia Universidad, de constituirla.

Una vez analizada la estructura orgánica que tienen las Universidades andaluzas constituidas para el desarrollo de las políticas de igualdad, pasaremos al estudio del trabajo realizado por las diferentes unidades de igualdad y comisiones de igualdad.

El primer trabajo es la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad. En la siguiente Tabla 4 se analiza la fecha de aprobación de los diferentes Planes de Igualdad, vigentes en las Universidades andaluzas.

Tabla 4: Fecha de aprobación de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas

Universidad	Fecha aprobación I Plan de Igualdad	Fecha aprobación II Plan de Igualdad
Universidad de Sevilla	16/06/2009	14/05/2014
Universidad de Granada	2010	
Universidad de Málaga	01/12/2010	2013
Universidad de Cádiz	22/06/2011	
Universidad de Jaén	27/07/2011	21/07/2016
Universidad Pablo de Olavide	02/03/2012	Revisado 07/10/2013
Universidad de Huelva	25/11/2012	
UCO	07/03/2014	
UNIA	01/05/2015	
Universidad de Almería	No tiene vigente un Plan de Igualdad	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 se puede observar que en todas las Universidades andaluzas hay un Plan de Igualdad aprobado y en vigor, salvo en la Universidad de Almería. Hay que destacar que tres Universidades han aprobado un II Plan de Igualdad, en concreto las de Málaga, Sevilla y Jaén. En la Universidad Pablo de Olavide se ha realizado una revisión del I Plan de Igualdad que estaba en vigor.

Contenido de los Planes de Igualdad

El siguiente paso es el estudio de la composición de los distintos Planes de Igualdad vigentes en las Universidades andaluzas. Para ello se ha confeccionado una tabla resumen en la que se recoge de forma esquemática los nombres de los ejes fundamentales que van a vertebrar el Plan de Igualdad de cada Universidad.

Tabla 5: Ejes fundamentales originales de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas

Universidad	Eje
US	Eje 1: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación
US	Eje 2: Representación, participación y gestión de la Igualdad.
US	Eje 3: Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad
US	Eje 4: Docencia e investigación.
US	Eje 5: Imagen y difusión
UPO	EJE 1. SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL.
UPO	EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.
UPO	EJE 3. ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA.
UPO	EJE 4. REPRESENTATIVIDAD.
UPO	EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.
UPO	EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.
UNIA	Eje 1. Cultura organizativa y compromiso con la Igualdad.
UNIA	Eje 2. Participación equilibrada en la comunidad universitaria.
UNIA	Eje 3. Docencia.
UNIA	Eje 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
UNIA	Eje 5. Salud laboral.
UMA	EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN
UMA	EJE 2: DOCENCIA
UMA	EJE 3: INVESTIGACIÓN
UMA	EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
UMA	EJE 5: REPRESENTACIÓN
UMA	EJE 6: CONCILIACIÓN
UMA	EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO
UMA	EJE 8: FORMACIÓN
UJA	Eje 1. Personas Sub-eje 1.1: Personal Docente e Investigador Sub-eje 1.2: Personal de Administración y Servicios Sub-eje 1.3: Alumnado
UJA	EJE 2. LAS MISIONES Sub-eje 2.1. Docencia Sub-eje 2.2. Investigación Sub-eje 2.3. Gobierno, Gestión y Representación

UJA	EJE 3. CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
UJA	EJE 4. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
UJA	EJE 5. INFORMACIÓN Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Sub-eje 5.1. Información Institucional Sub-eje 5.2. Comunicación e Imagen Institucional Sub-eje 5.3. Relaciones Externas
UHU	ÁMBITO 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD y REPRESENTATIVIDAD
UHU	ÁMBITO 2: IMPACTO Y RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD
UHU	ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL
UHU	ÁMBITO 4: CONTEXTO LABORAL (ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES)
UHU	ÁMBITO 5: POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA
UHU	ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
UHU	ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
UGR	1. Política de igualdad de oportunidades (composición equilibrada de los órganos de gobierno)
UGR	2. Política de impacto y de responsabilidad con la sociedad
UGR	3. Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia
UGR	4. Comunicación, imagen y lenguaje institucional
UGR	5. Representatividad de las mujeres en la UGR
UGR	6. Acceso, selección, promoción, desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones
UGR	7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
UGR	8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo
UCO	Eje 1. SENSIBILIZACIÓN
UCO	Eje 2. FORMACIÓN
UCO	Eje 3. DOCENCIA
UCO	Eje 4. INVESTIGACIÓN
UCO	Eje 5. GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN
UCO	Eje 6. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN.
UCO	Eje 7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO
UCA	EJE 1 Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres
UCA	EJE 2 Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación
UCA	EJE 3 Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los Órganos de Representación y de Gobierno
UCA	EJE 4 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria
UCA	EJE 5 Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA
UCA	EJE 6 Garantizar la salud laboral en óptica de género
UCA	EJE 7 Erradicar el acoso sexual o por razón de género
UCA	EJE 8 Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres
UAL	Línea 1. Investigación
UAL	Línea 2. Formar
UAL	Línea 3. Informar

Fuente: Elaboración propia

Llama poderosamente la atención que el contenido de los diferentes Planes de Igualdad no sea homogéneo. Los nombres dados a los distintos ejes no coinciden, así como tampoco coinciden el número de ellos.

No obstante, con la lectura detenida de cada Plan de Igualdad, se observa que la estructura llega a ser similar, en el sentido de que todos tienen ejes, objetivos y medidas asociadas para la consecución de los objetivos.

En la Universidad de Sevilla el II Plan de Igualdad se estructura en ejes, objetivos y medidas. Los ejes se despliegan en los diferentes objetivos que se desean alcanzar, siendo las medidas, la forma tangible de llevar a cabo los objetivos. Por lo tanto para cada eje se da un breve resumen de los objetivos a alcanzar y el conjunto de medidas para la consecución de cada uno de ellos.

Como se recoge en la Tabla 5 el II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla se estructura en cinco ejes. Éstos a su vez tienen 12 objetivos y 67 medidas que responden a las directrices normativas acerca de la estructura y contenidos que debe incluir un Plan de Igualdad. En algunos casos, la ejecución de las medidas no reviste dificultad y su aplicación podrá ser automática en el momento en que entre en vigor el Plan de Igualdad.

Sin embargo, en la mayoría de casos, será necesario un esfuerzo adicional para desarrollar procedimientos que sirvan de cauce para ejecutar la medida en concreto. Y es aquí donde reside la dificultad en la aplicación y ejecución del Plan de Igualdad.

La Universidad de Málaga es la segunda Universidad andaluza que tiene aprobado un II Plan de Igualdad. En este caso, observamos que para dotar de eficacia al documento, a los ocho ejes en que se estructura el Plan de Igualdad se les ha asociado 51 medidas concretas. En esta Universidad han adquirido consciencia de que un documento sin una planificación de su ejecución, y sin unas medidas concretas, se vuelve ineficaz e improductivo.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga pretende ser un instrumento flexible y estar al servicio de los usuarios. Para obtener utilidad y eficacia máxima se ha determinado, para cada una de las 51 medidas, quienes son sus responsables, el calendario de aplicación y los indicadores que evaluarán los resultados obtenidos.

En la UCO el Plan de Igualdad se articula en siete ejes temáticos, que integran o pueden integrar varias acciones, en concreto 19 acciones y éstas a su vez en determinadas actividades. Tiene un carácter vinculante para la comunidad universitaria, indicando que los responsables de poner en marcha las actividades se identifican con los nombres de los órganos, Vicerrectorados y/o Servicios que asuman las competencias correspondientes.

En la Universidad de Granada el Plan de Igualdad pretende afectar de forma transversal a todos los ámbitos de actuación y se estructura en ocho ejes. Cada eje, a su vez tiene un único objetivo y varias acciones asociadas. El cumplimiento de los objetivos se mide por los indicadores que tienen asociados. El órgano encargado de la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad es la Unidad de Igualdad de la Universidad.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén recoge cinco ejes que incluyen un total de 21 objetivos, con 66 acciones estratégicas que definirán las metas a alcanzar y los indicadores de medida de la ejecución del Plan de Igualdad. Para garantizar la ejecución del mismo se distribuyen las acciones entre los diferentes órganos de gobierno de la Universidad (Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Decanatos y Direcciones de centros, Direcciones de departamentos, etc...).

En la Universidad de Cádiz el Plan de Igualdad recoge ocho ejes que incluyen un objetivo por cada uno. Estos ejes y objetivos son complementados por una serie de medidas. En concreto la totalidad de medidas que se recogen son 47. El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se realizarán a través de indicadores de género, válidos y fiables para el control de la consecución de los objetivos y las medidas, comprobando su viabilidad y su efectividad.

El Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva tiene siete ámbitos con un objetivo general cada uno de ellos. Se asocian acciones a cada ámbito con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos. Finalmente por cada ámbito existen indicadores que monitorizarán las metas definidas. Para cada indicador se define un responsable que puede ser, la Unidad de Igualdad, Vicerrectorados, Servicios, etc...

La UNIA determina en su Plan de Igualdad un objetivo general y cinco específicos de compromiso con la Igualdad de Género. Los objetivos definidos delimitan los ejes de intervención del Plan de Igualdad. En éste se definen cinco ejes y para cada eje se recoge una serie de acciones, que a su vez tienen unas medidas que deben desarrollarse. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se realizará de forma continuada.

Y por último indicar que, el Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide se estructura en seis ejes que, se concretan en uno o varios objetivos, en concreto tienen 10 objetivos. Los objetivos a su vez se subdividen en una o varias metas. Estas metas se especifican en medidas o acciones, en las que se definen los indicadores que se tendrán en cuenta para el seguimiento y evaluación de los mismos. El objetivo que se pretende conseguir con esta estructura es dar operatividad, en la medida de lo posible, a la puesta en marcha y la evaluación del Plan de Igualdad, indicando que órganos serán responsables de su desarrollo.

En la Tabla 6 se recoge el conjunto de ejes de todos los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas que lo tienen implantado y se normaliza el nombre de los diferentes ejes. Con esta normalización se pretende cuantificar cuáles son los ejes más frecuentes y cuáles serían los menos comunes. De esta forma se puede extraer una idea general de los objetivos prioritarios en materia de igualdad para el conjunto de las Universidades andaluzas.

Tabla 6: Normalización de la denominación de los ejes de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas

Universidad	Conteo	Eje normalizado	Eje
UCA	1	Salud laboral	EJE 6 Garantizar la salud laboral en óptica de género
UJA	2	Salud laboral	EJE 4. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
UMA	3	Salud laboral	EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO
UPO	4	Salud laboral	EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.
UNIA	5	Salud laboral	Eje 5. Salud laboral.
UGR	1	Representación equilibrada	5. Representatividad de las mujeres en la UGR
UHU	2	Representación equilibrada	ÁMBITO 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD y REPRESENTATIVIDAD
UCA	3	Representación equilibrada	EJE 3 Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los Órganos de Representación y de Gobierno
UCO	4	Representación equilibrada	Eje 5. GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN
US	5	Representación equilibrada	Eje 2: Representación, participación y gestión de la Igualdad.
UMA	6	Representación equilibrada	EJE 5: REPRESENTACIÓN
UPO	7	Representación equilibrada	EJE 4. REPRESENTATIVIDAD.
UNIA	8	Representación equilibrada	Eje 2. Participación equilibrada en la comunidad universitaria.
UGR	9	Representación equilibrada	1. Política de igualdad de oportunidades (composición equilibrada de los órganos de gobierno)
UCO	1	Formación	Eje 2. FORMACIÓN
US	2	Formación	Eje 3: Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad
UMA	3	Formación	EJE 8: FORMACIÓN
UGR	1	Docencia e Investigación	3. Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia
UHU	2	Docencia e Investigación	ÁMBITO 5: POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA
UCA	3	Docencia e Investigación	EJE 2 Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación
UAL	4	Docencia e Investigación	Línea 1. Investigación
UAL	5	Docencia e Investigación	Línea 2. Formar
UJA	6	Docencia e Investigación	EJE 2. LAS MISIONES Sub-eje 2.1. Docencia Sub-eje 2.2. Investigación Sub-eje 2.3. Gobierno, Gestión y Representación
UCO	7	Docencia e Investigación	Eje 3. DOCENCIA
UCO	8	Docencia e Investigación	Eje 4. INVESTIGACIÓN
US	9	Docencia e Investigación	Eje 4: Docencia e investigación.
UMA	10	Docencia e Investigación	EJE 2: DOCENCIA
UMA	11	Docencia e Investigación	EJE 3: INVESTIGACIÓN
UPO	12	Docencia e Investigación	EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.
UNIA	13	Docencia e Investigación	Eje 3. Docencia.
UGR	1	Conciliación	8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo
UHU	2	Conciliación	ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
UCA	3	Conciliación	EJE 5 Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA
UJA	4	Conciliación	EJE 3. CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
UCO	5	Conciliación	Eje 6. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN.
US	6	Conciliación	Eje 1: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación
UMA	7	Conciliación	EJE 6: CONCILIACIÓN
UPO	8	Conciliación	EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.
UNIA	9	Conciliación	Eje 4. Conciliación del la vida personal, familiar y laboral.
UGR	1	Comunicación e imagen	2. Política de impacto y de responsabilidad con la sociedad
UGR	2	Comunicación e imagen	4. Comunicación, imagen y lenguaje institucional
UHU	3	Comunicación e imagen	ÁMBITO 2: IMPACTO Y RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD
UHU	4	Comunicación e imagen	ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

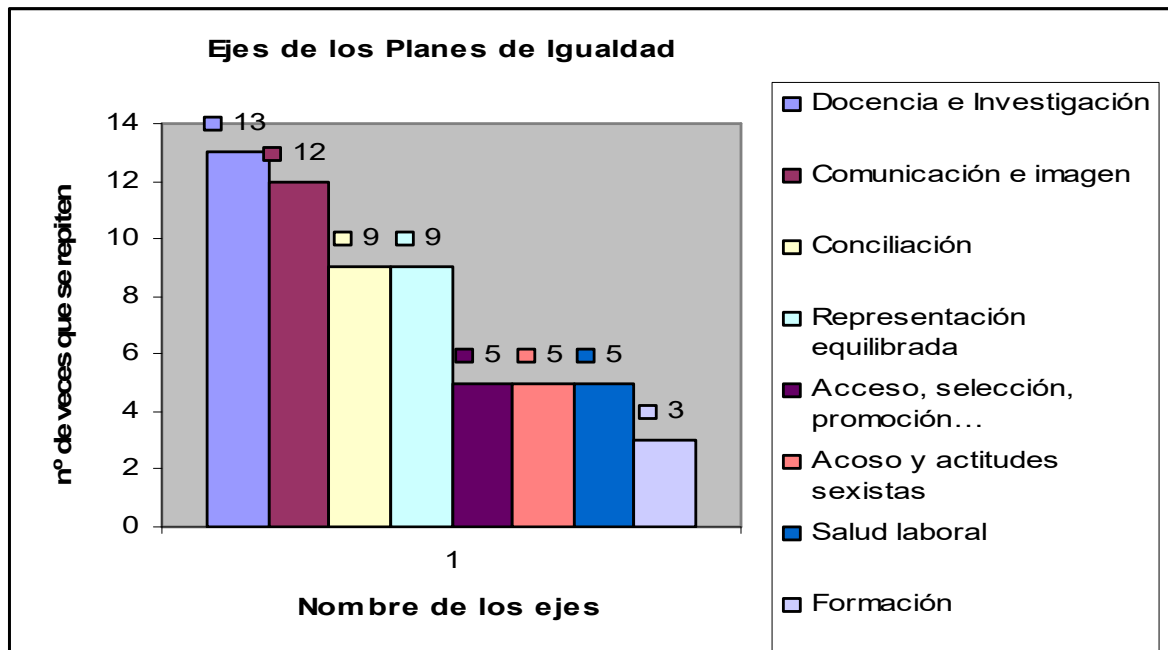
UCA	5	Comunicación e imagen	EJE 1 Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres
UAL	6	Comunicación e imagen	Línea 3. Informar
UJA	7	Comunicación e imagen	EJE 5. INFORMACIÓN Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL Sub-eje 5.1. Información Institucional Sub-eje 5.2. Comunicación e Imagen Institucional Sub-eje 5.3. Relaciones Externas
UCO	8	Comunicación e imagen	Eje 1. SENSIBILIZACIÓN
US	9	Comunicación e imagen	Eje 5: Imagen y difusión
UMA	10	Comunicación e imagen	EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN
UPO	11	Comunicación e imagen	EJE 1. SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL.
UNIA	12	Comunicación e imagen	Eje 1. Cultura organizativa y compromiso con la igualdad.
UGR	1	Acoso y actitudes sexistas	7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
UHU	2	Acoso y actitudes sexistas	ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
UCA	3	Acoso y actitudes sexistas	EJE 7 Erradicar el acoso sexual o por razón de género
UCA	4	Acoso y actitudes sexistas	EJE 8 Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres
UCO	5	Acoso y actitudes sexistas	Eje 7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO
UGR	1	Acceso, selección, promoción...	6. Acceso, selección, promoción , desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones
UHU	2	Acceso, selección, promoción...	ÁMBITO 4: CONTEXTO LABORAL (ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES)
UCA	3	Acceso, selección, promoción...	EJE 4 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria
UMA	4	Acceso, selección, promoción...	EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
UPO	5	Acceso, selección, promoción...	EJE 3. ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA.
UJA			Eje 1. Personas Sub-eje 1.1: Personal Docente e Investigador Sub-eje 1.2: Personal de Administración y Servicios Sub-eje 1.3: Alumnado

Fuente: Elaboración propia

Finalizada la tabulación y normalización de la frecuencia de los ejes, obtenemos un número final de ocho ejes. Estudiando el valor con el que se repiten los ejes se puede observar que los más frecuentes, con mucha diferencia, son los de docencia e investigación y comunicación e imagen. Éstos aparecen un total de trece y doce veces respectivamente. La conciliación y la representación equilibrada aparece un total de nueve veces entre todos los Planes de Igualdad. El acceso, selección, promoción..., el acoso y actitudes sexistas y la salud laboral aparecen un total de cinco veces cada uno. Y finalmente el menos frecuente es la formación, que sólo aparece en tres Planes de Igualdad.

En el gráfico 1 se recoge la frecuencia con que aparecen los distintos ejes normalizados de las diferentes Universidades andaluzas.

Gráfico 1: Frecuencia de los ejes normalizados de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas



Fuente: Elaboración propia

La Docencia y la Investigación son los ejes de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas que aparecen con más frecuencia. La Docencia y la Investigación son las principales funciones de una entidad de educación superior como es la Universidad, por lo tanto, es lógico que sean los ejes que con más frecuencia aparezcan.

Seguidamente el eje más frecuente es la comunicación e imagen. La Universidad como motor de la sociedad en la que se encuentra inmersa, debe de comunicar y favorecer una imagen de igualdad que sirva de modelo para su aplicación al resto de la ciudadanía.

En 3^{er} lugar la conciliación es el eje más frecuente. La conciliación es fundamental si se quiere llegar a una sociedad igualitaria ya que la responsabilidad de la vida familiar no debe recaer en un único género, en este caso el femenino.

En 4^o lugar está la representación equilibrada. Las Universidades son entes que funcionan a través de órganos colegiados y unipersonales. Todos los órganos colegiados de gestión de selección, calificación, docencia, etc, son muy numerosos y en todos estos órganos se observa que no siempre tiene una composición equilibrada de representación de género. La representación equilibrada como eje de los Planes de Igualdad aparece un total de nueve veces.

Muy por detrás, se repiten tres ejes: acceso, selección, promoción..., acoso y actitudes sexistas y finalmente salud laboral, que aparecen un total de cinco veces.

Y por último la formación aparece un total de tres veces. El hecho de que la formación no sea más frecuente no es positivo. Si se quiere cambiar una realidad que se muestra injusta para el género femenino, una de las herramientas más eficaces y positivas es la formación. Es indudable que a través de la formación se pueden modificar conductas y se puede definir un futuro más igualitario para las próximas generaciones.

Seguimiento y Evaluación de los Planes de Igualdad

Hay que indicar que dentro de esta segunda parte de comparación de los distintos Planes de Igualdad vigentes en las Universidades andaluzas se hace necesario hacer una comparativa de las formas de seguimiento y evaluación que se han establecido. Sin una evaluación acerca del cumplimiento de las medidas propuestas en los Planes de Igualdad se corre el riesgo de que éstos se conviertan en un documento aprobado por el Consejo de Gobierno, pero que no es ejecutado en tiempo y forma debida, corriendo el riesgo de que se convierta en un documento sin transcendencia.

En la Universidad de Sevilla y dentro del II Plan de Igualdad se recoge una tabla-seguimiento por cada medida, con un calendario de implantación, recursos disponibles, coste de la acción, indicadores de seguimiento y periodicidad del seguimiento. La Universidad de Sevilla no tiene publicado ningún documento o informe en el que se recoja información acerca del porcentaje de implementación del II Plan de Igualdad. En éste se hace referencia, respecto de la implementación del I Plan de Igualdad, a logros en cuanto a la composición equilibrada del Claustro y compromiso respecto al porcentaje de mujeres que ocupan cargos no electos en el equipo de gobierno, porcentaje de mujeres catedráticas y porcentaje de mujeres que son responsables de un grupo de investigación. La Universidad de Sevilla vuelve a hacer un diagnóstico pero no cuantifica qué porcentaje de acciones del I Plan de Igualdad está realizado y conseguido.

En el II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga se recoge en su página 12 el número de acciones que se han realizado en el I Plan de Igualdad. Posteriormente realizan un nuevo diagnóstico de la realidad universitaria. En el II Plan de Igualdad se establece que la evaluación y seguimiento se realizará anualmente a través de la Unidad de Igualdad con informes anuales. Al claustro se enviará un informe bianual.

Todos los informes de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga deben publicarse y difundirse a través del portal electrónico y de la web.

Esta Universidad tiene publicado un informe de evaluación (Tabla 7) dentro del II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, en el que se recoge un porcentaje de cumplimiento del 84,12%, no obstante se ha considerado en este porcentaje, las acciones que están en proceso como realizadas y ejecutadas. Por ejes se puede afirmar que el que más se ha ejecutado ha sido el de docencia con un 100% de las acciones. Formación está ejecutado en un 80%. A continuación visibilización, sensibilización y comunicación con un 59% de ejecución pero con un 36,3% en proceso. Acceso y promoción profesional se ha realizado en un 50% y está en proceso un 25%. Investigación y conciliación coinciden en los resultados, se ha ejecutado un 33,3%, está en proceso un 33,3% y no se ha realizado un 33,3%. Salud laboral, acoso y violencia de género se han realizado en un 25% y está en proceso un 75%. Y por último, en representación el 66,6% de sus acciones está en proceso y el resto 33,4% no se ha realizado.

Tabla 7: Informe de evaluación de cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga

I Plan Igualdad Universidad de Málaga Eje	Total Acciones	Acciones realizadas	Acciones en proceso	Acciones no realizadas
1. Visibilización, sensibilización y comunicación	22	13	8	1
2. Docencia	7	7	0	0
3. Investigación	6	2	2	2
4. Acceso y promoción profesional	4	2	1	1
5. Representación	6	0	4	2
6. Conciliación	9	3	3	3
7. Salud laboral, acoso y violencia de género	4	1	3	0
8. Formación	5	4	0	1
	63	32	21	10

Fuente: Elaboración Universidad de Málaga

En la Tabla 7 se recoge el total de las acciones y los diferentes estados en que se encuentran en el momento de la evaluación. La Universidad de Málaga indica en su informe de evaluación que el 84,13% del I Plan de Igualdad está ejecutado, pero este resultado es tan amplio porque incluye las acciones que se consideran en proceso pero que aún no están finalizadas. Si no se incluyen las acciones en proceso, el resultado final de ejecución es del 50,79% no estando ejecutado el 49,21%. Se puede afirmar, sin lugar a equívocos, que el I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga está ejecutado en la mitad de sus acciones.

En las conclusiones que se recogen en el informe de la Universidad de Málaga respecto de la ejecución del I Plan de Igualdad se indica que el porcentaje obtenido de ejecución se debe a la cooperación de los centros y servicios, pero sobre todo, la cooperación de varios grupos de profesoras que se han consolidado en la lucha por la igualdad de género universitaria. Se ha observado la falta de una red de colaboradores en todos los centros y servicios.

En la Universidad de Jaén se establece un seguimiento y evaluación a través de un informe anual. También se recoge la posibilidad de hacer resúmenes ejecutivos, de actividades de presentación de los resultados a nivel del Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y Consejo Social, a la comunidad universitaria y la sociedad en general con jornadas de divulgación abiertas. Las memorias anuales estarán a disposición de toda la comunidad universitaria y de toda la sociedad a través de la web de la Unidad de Igualdad.

En la Universidad de Jaén se ha realizado una evaluación del I Plan de Igualdad. Esta evaluación está publicada en su página web y se puede extraer la siguiente tabla acerca del cumplimiento de los indicadores que constituían el I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén.

Tabla 8: Informe de evaluación de cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén

	Total	Realizadas	En Proceso	No Realizadas
Eje 1. Personas	17	8	4	5
Sub-eje 1.1 Personal Docente e Investigador	7	4	1	2
Sub-eje 1.2 Personal de Administración y Servicios	8	4	1	3
Sub-eje 1.3 Alumnado	2	0	2	0
Eje 2. Misiones	13	7	2	4
Sub-eje 2.1 Docencia	5	3	2	0
Sub-eje 2.2 Investigación	4	1	0	3
Sub-eje 2.3 Gobierno, Gestión y Representación	4	3	0	1
Eje 3. Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación	12	6	6	0
Eje 4. Salud Laboral con Perspectiva de Género	4	4	0	0
Eje 5. Información y Proyección Institucional	13	12	1	0
Sub-eje 5.1 Información Institucional	4	3	1	0
Sub-eje 5.2 Comunicaciones e Imagen de la Universidad de Jaén	8	8	0	0
Sub-eje 5.3 Relaciones Externas	1	1	0	0
TOTAL	59	37	13	9

Fuente: Elaboración Universidad de Jaén

Analizando los resultados de la tabla anterior se puede afirmar que el 63% de los objetivos propuestos en el I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén se han conseguido. En proceso están el 22% y no cumplidos el 15%. Entre los no cumplidos destaca el área de Investigación que presenta una evolución más ralentizada en la consecución de objetivos relacionados con la materia de la igualdad de género. En el informe de evaluación se destaca también que “es necesario que los objetivos en materia de igualdad sean percibidos como un ejercicio en pro de la corresponsabilidad tanto de mujeres como de hombres, un compromiso no sólo del equipo de gobierno, sino de todos los integrantes de la comunidad universitaria, como manifestación del ejercicio de una ciudadanía activa, responsable y comprometida con la igualdad: visibilizando a las mujeres en el lenguaje y en los contenidos, incorporando la perspectiva de género en la investigación, alcanzando una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, investigación y gestión, y finalmente, defendiendo la corresponsabilidad como fundamento de la igualdad”⁸⁴.

⁸⁴ UNIVERSIDAD DE JAÉN. *Evaluación sobre el cumplimiento del I Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universidad de Jaén.*

http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/uiigualdad/igualdad/Documentos/PlanesIgualdad/EVALUACION%20PLAN%20IGUALDAD_B.pdf [Consultada: 30/09/16].

En el Plan de Igualdad de la Universidad de Granada se indica que la implantación puede tener unos resultados inmediatos y otros a más largo plazo. Los resultados a corto plazo permitirán conocer cómo se van cumpliendo los objetivos específicos planteados. El órgano encargado del seguimiento será la Unidad de Igualdad que realizará un informe bienal sobre su grado de cumplimiento. En este momento no hay ningún informe publicado en la web de la Universidad de Granada.

En la UCO el seguimiento y la evaluación se realizarán anualmente con un informe en el que se establezca el nivel de consecución de las actividades que conforman el Plan de Igualdad. La vigencia del Plan de Igualdad es por 4 años y es de carácter vinculante para toda la comunidad universitaria. En el Consejo de Gobierno de julio del 2016, se ha aprobado el 1^{er} informe de seguimiento del I Plan de Igualdad de la UCO. En el informe se puede observar que se han cumplido los objetivos del eje 1 de “Sensibilización”, del eje 2 “Formación”, del eje 6 “Igualdad en el trabajo y conciliación” y del eje 7 “Acoso y violencia de género”. Sin embargo es necesario continuar trabajando para alcanzar los objetivos del eje 3 “Docencia”, del eje 4 “Investigación” y del eje 5 “Gobierno, gestión y representación”⁸⁵.

En la Universidad de Cádiz la unidad de igualdad realizará evaluaciones continuas (informes semestrales no formales), evaluaciones intermedias (informes anuales) y una evaluación final (informe final). También se contempla la posibilidad de una auditoría de género bianual del Plan de Igualdad. De todos estos informes se dará conocimiento a la comunidad universitaria. En la actualidad no existe publicitado en la web ningún informe de seguimiento.

En la Universidad Pablo de Olavide se establece que desde la aprobación del Plan de Igualdad se harán evaluaciones informales cada semestre con informes de seguimiento

⁸⁵ UCO. *Evaluación del I Plan de Igualdad*. <https://www.uco.es/igualdad/i-plan%20de-igualdad/documentos/evaluacion-i-plan-igualdad.pdf> [Consultada: 30/09/16].

y evaluación anual de carácter interno. También informes anuales para el Claustro que se publicarán en la web de la Oficina para la Igualdad. Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad se realizará un informe final con los resultados.

La Universidad Pablo de Olavide tiene publicada una revisión del I Plan de Igualdad para el 2013-15. En esta revisión se establece que el seguimiento semestral y la evaluación anual corresponderán a la Oficina de Igualdad y a la comisión consultiva. Así mismo, la evaluación de impacto al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad corresponderá a la Oficina de Igualdad, comisión experta y comisión consultiva. En la actualidad no hay publicado ningún informe de seguimiento.

En la Universidad Internacional de Andalucía el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se realizarán a través de evaluaciones periódicas anuales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan de Igualdad. No hay publicado ningún informe de seguimiento en la web de la Universidad.

En el Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva no se contempla o planifica ninguna forma de evaluación de su implementación, así como de su seguimiento en la ejecución del mismo.

2.4. Conclusiones

La principal y más genérica de las conclusiones que podemos obtener del estudio de los datos que se ha realizado es que aún queda pendiente mucho trabajo y esfuerzo para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Universidad.

En la LOI su art. 45 párrafo II, establece que para las empresas de más de 250 trabajadores se deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. Todas las Universidades andaluzas deben, por tanto, realizar su propio Plan de Igualdad, a partir de la entrada en vigor de la LOI.

Existe una Universidad andaluza (Universidad de Almería) que no cumple con la legalidad y que a fecha de julio 2017 no tiene aprobado y en ejecución un Plan de Igualdad, no obstante ya están realizando el diagnóstico en Igualdad⁸⁶. Si bien, es cierto que en el resto de Universidades andaluzas está aprobado y en vigor. Incluso hay 3 Universidades que han aprobado su II Plan de Igualdad, que son las Universidades de Sevilla, Málaga y Jaén. Esta situación demuestra que se está haciendo un gran esfuerzo por parte de las Universidades, no obstante, este parece que no es suficiente.

⁸⁶ UALSNEWS. *La UAL crea una comisión de Igualdad para desarrollar políticas de género.* <https://news.ual.es/sociedad/la-ual-crea-una-comision-igualdad-desarrollar-politicas-genero/> [Consultada: 30/09/16]. “La comisión de Igualdad abre una vía de participación para los estudiantes y el profesorado para que cualquier propuesta se pueda canalizar a través de ella “cualquier iniciativa de los Centros y Departamentos puede trasladarse a dicha comisión. Igualmente, desde el Vicerrectorado estamos abiertos a cualquier propuesta individual proveniente de cualquier miembro de la comunidad universitaria; para apoyar estas iniciativas existe, desde hace unos meses, una convocatoria permanente de ayudas para fomentar cualquier materia competencia de este Vicerrectorado y, en concreto, el desarrollo de políticas de igualdad”. La puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la Universidad es uno de los objetivos de la Delegación de Igualdad que preside Maribel Ramírez “hemos elaborado un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en la Universidad, que nos va a llevar a dirigir la elaboración, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad, que deberá ser aprobado por Consejo de Gobierno”.

En todas las Universidades, se ha creado la Unidad de Igualdad que establece la LOMLOU en su disposición adicional duodécima y en siete Universidades andaluzas se ha reforzado con la creación de una comisión de Igualdad del Consejo de Gobierno de cada Universidad.

La primera labor que ha realizado las unidades de igualdad ha sido la realización de un diagnóstico de igualdad y posteriormente un Plan de Igualdad. Entre junio 2009, con la Universidad de Sevilla en cabeza hasta mayo 2015 con la UNIA, se han aprobado los distintos Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas. Observamos que existe una diferencia de casi seis años. Es muy interesante comprobar como la aplicación de la LOI queda supeditada al compromiso y buen hacer de cada Universidad. Es una Ley Orgánica la que obliga a la puesta en marcha de un Plan de Igualdad y, sin embargo, todavía hay Universidades que no lo han implementado.

Analizando la composición y ejes en que se estructuran los Planes de Igualdad observamos que a la formación no se le da la importancia o preponderancia que debe tener, como instrumento catalizador para el necesario cambio de mentalidad, en el sentido de hacer desaparecer la forma de gestión de las Universidades desde un punto de vista androcéntrico. Es acertado que la docencia y la investigación sea el eje más frecuente ya que se trata de las principales funciones y actividades de una Universidad. Ejes tan importantes como la imagen, conciliación y representación equilibrada en los órganos, deben estar presentes en todos los Planes de Igualdad.

Todo el contenido de los Planes de Igualdad corre el riesgo de no ejecutarse ya que la forma en que se estructura cada Plan de Igualdad es a través de ejes, objetivos y medidas concretas. En la confección de los Planes de Igualdad se centran enormemente en su estructura y en sus principios rectores pero en apenas un párrafo o dos como mucho, se indica la forma de realizar el seguimiento de la ejecución de los mismos.

Es obvio que el seguimiento de la realización de las medidas a ejecutar en el seno de una Universidad, a raíz de la implantación del Plan de Igualdad, debe ser lo más importante para medir y conocer en qué porcentaje se están consiguiendo los objetivos.

Llama poderosamente la atención que sólo cuatro Universidades de las nueve que tienen Plan de Igualdad implantado hayan publicado una memoria de seguimiento de la aplicación de su I Plan de Igualdad. Estas Universidades son las de Sevilla, Málaga, Jaén y Córdoba. De distinta forma y con contenido diferente, las Universidades indican el nivel de cumplimiento de los indicadores y acciones recogidos en sus Planes de Igualdad. En ningún caso se ha obtenido un 100% de nivel de cumplimiento, lo que es indicativo de que hay que seguir trabajando en la implantación de las políticas de Igualdad en las Universidades.

Otro factor muy interesante, para ser recogido en las conclusiones, es el hecho de que la Universidad de Málaga indica en su memoria de seguimiento que la consecución de gran parte de los objetivos del Plan de Igualdad, se debe a la cooperación de varios grupos de profesoras de la Universidad de Málaga, que están consolidadas en la lucha por la Igualdad de Género. Podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Quiénes son las personas que realmente creen que el Plan de Igualdad es una herramienta eficaz para obtener una igualdad de género real y efectiva?. Las principales personas que creen en esta herramienta son las que ya tenían de forma anticipada un compromiso con la igualdad. ¿Y qué sucede con las personas que siempre se han mostrado ajenas e incluso contrarias a la igualdad?. Se podría pensar que siguen mostrándose ajenas e incluso contrarias. Es una realidad que en su fuero interno piensan que los Planes de Igualdad son medidas desigualitarias ya que favorecen sólo a una parte, que es el género femenino. De esta forma, se niega la situación inicial de desigualdad de la mitad femenina, se intenta justificar que la situación de desigualdad es un hecho natural y consustancial a la naturaleza humana.

Es por ello, que parece una certeza, que la formación y la educación en valores de igualdad debe ser absolutamente obligatoria en todos los niveles de educación (infantil, primaria, secundaria, universitaria) de este país. Es absolutamente necesario, si queremos progresar y obtener una realidad más igualitaria, una mejora en las condiciones de trabajo y en la conciliación familiar. Estas medidas pueden ser realmente eficaces, para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.

TERCERA PARTE: HERRAMIENTA “HEMPI” PARA
MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PLANES DE
IGUALDAD EN UNA UNIVERSIDAD

3.1. Introducción

En este apartado del presente trabajo de investigación se desea desarrollar una herramienta que mida la calidad de los diferentes Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas y que además podría usarse para el resto de la Universidades nacionales, ya que la legislación es la misma para todas a excepción de la normativa autonómica.

La calidad según la ISO 9000 3.1. es el grado en el que un conjunto de características inherentes (en nuestro caso la implantación de un Plan de Igualdad) cumple con una necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria⁸⁷.

Con carácter general, se han establecido una serie de criterios que ayudan a determinar si el Plan de Igualdad y las políticas de igualdad se han aplicado de forma eficaz y los resultados son los deseados. Estos criterios emanan de los requisitos que deben cumplir el proceso de implementación de los Planes de Igualdad, la implicación de los agentes pertinentes, la aplicación de la metodología establecida y el cumplimiento de las exigencias legales.

También se incluyen criterios relativos a la implicación del equipo de gobierno con el desarrollo e implementación de una política de igualdad en la Universidad. Si la Universidad está seriamente decidida a implementar un Plan de Igualdad y mejorar sus medidas de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es necesario que desarrolle medios objetivos que midan la calidad como es la herramienta de medición de

⁸⁷ BOLETÍN DE CALIDAD BLOG. *Calidad: definición*. Disponible en la Web: <http://abc-calidad.blogspot.com.es/2011/05/calidad-definicion-de-calidad.html> [Consultada: 10/10/16].

los Planes de Igualdad “HEMPI”. Con la herramienta HEMPI que se propone se permite conocer:

- Saber en qué situación se encuentra un determinado Plan de Igualdad en relación con otro de una Universidad diferente.
- La homogeneidad de los diferentes Planes de Igualdad.
- Identificar los puntos fuertes y débiles.
- En qué medida o conjunto de medidas se deben centrar los esfuerzos del equipo de dirección.
- Información para dirigir y controlar el progreso de la implantación de los Planes de Igualdad.
- La cuantificación de los logros.
- Aumentar el conocimiento de la calidad de los Planes de Igualdad.

Ninguna Universidad puede integrarse en la mejora continua de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres, si no tiene un pleno conocimiento de sus áreas de mejora. Es necesario medir y conocer en qué posición se encuentra la Universidad y si se está realizando algún progreso en comparación con los objetivos determinados.

3.2. Metodología

Se va a realizar un seguimiento de las acciones que se han llevado a cabo en cada Universidad andaluza para dar debido cumplimiento a los preceptos marcados por la LOMLOU y la LOI respecto a la creación de las unidades de igualdad, aprobación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad para una Universidad, como entidad de Derecho público. Se evalúa también los ejes generales que como mínimo debe contener un Plan de Igualdad de calidad, así como el eje específico de formación. Se ha considerado un mínimo de contenido y de ejes generales. Se otorga un número de puntos a quien cumple con todos los mínimos y se va disminuyendo el número de puntos según adolezca de la falta de algún eje en concreto.

Es muy importante también el seguimiento que se realice de un Plan de Igualdad porque supone la mejora continua y la confirmación de la implantación de una política de Igualdad que marque las acciones futuras de la Universidad.

Teniendo en cuenta todos los preceptos comentados se va a considerar una serie de preguntas respecto a las fechas de creación de las unidades de igualdad, comisiones de igualdad, aprobación y contenido mínimo de los Planes de Igualdad, ejes generales más importantes y un eje específico de formación. Y por último, se valorará muy positivamente una revisión y seguimiento adecuados de los Planes de Igualdad. Igualmente es muy importante que la Universidad haya aprobado un II Plan de Igualdad.

3.3. Desarrollo

Con el desarrollo de una herramienta de medición de la calidad de los diferentes Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas se pretende contemplar todo el proceso preliminar, de desarrollo y posterior seguimiento de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Se propone la siguiente herramienta de medición de la calidad, denominada HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad):

Tabla 9: Herramienta HEMPI (Herramienta medición Planes de Igualdad)

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:				
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos				
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =1 punto; no= 0 puntos				
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad? (después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo)	2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos				
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :					
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos				
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos				
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos				
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos				
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos				
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos				
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos				
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos				
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos				
¿En el supuesto de no tener aprobado el II Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el I Plan de Igualdad?	si= 2 puntos; no= 0 puntos				
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:					
1. Compromiso con la Igualdad	si =1 punto; no= 0 puntos				
2. Información, estudios, estadísticas desagregadas por sexo	si =1 punto; no= 0 puntos				
3. Comunicación interna y externa e imagen no sexista en la Universidad	si =1 punto; no= 0 puntos				
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal	si =1 punto; no= 0 puntos				
5. Salud laboral, prevención de riesgos laborales, maternidad y lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	si =1 punto; no= 0 puntos				
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Formación para todos los colectivos?	si= 2 puntos; no= 0 puntos				
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	si= 5 puntos; no= 0 puntos				
TOTAL PUNTOS:		0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente se pasa a detallar los motivos que han condicionado la redacción final de la Herramienta HEMPI, anteriormente recogida.

Se podría considerar que la celeridad de las diferentes Universidades andaluzas en la creación de las unidades de igualdad es un buen indicador que nos informa acerca del grado de implicación y responsabilidad con la igualdad de género del equipo de dirección de las distintas Universidades andaluzas.

Considerando que la LOMLOU es del año 2007, y es en esta ley donde se establece la necesidad de crear una estructura dentro de la Universidad que dé soporte al desarrollo de acciones relacionadas con la Igualdad, se podría asignar una puntuación a la rapidez de cada Universidad en crear su Unidad de Igualdad. (Ej: La Unidad de Igualdad se crea en 1 año después de la entrada en vigor de la LOMLOU = 3 puntos, 2 años = 2 puntos, 3 años= 1 punto, 4 o + años= 0 puntos).

Tabla 10: Indicador que mide el tiempo que se tarda en crear la Unidad de Igualdad

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos

Fuente: Elaboración propia

Igualmente la creación de una comisión de igualdad supone un respaldo muy importante de la Universidad a los temas relacionados con la igualdad, ya que una comisión del Consejo de Gobierno con carácter permanente y reunida periódicamente puede garantizar el avance en la implementación del Plan de Igualdad. (Ej: ¿Tiene la Universidad constituida una comisión de Igualdad?. Si= 1 punto, No= 0 puntos.

Tabla 11: Indicador que mide la constitución de la comisión de Igualdad

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 1 punto; no = 0 puntos

Fuente: Elaboración propia

La celeridad en la aprobación de los Planes de Igualdad mide el nivel de implicación en la implementación y ejecución de los mismos. Es un indicador muy básico, pero a su vez muy útil para conocer el barómetro de implicación de las personas que son responsables de una institución pública, como es la Universidad, con la igualdad de género. (Ej: ¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad? 2 años o menos = 5 puntos, 3 años= 4 puntos, 4 años= 3 puntos, 5 años= 2 puntos, 6 años=1 punto, 7 o + años = 0 puntos. ¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad como continuación del primero? Si = 5 puntos, No = 0 puntos. ¿En el supuesto de no haber aprobado el II Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el I Plan de Igualdad? Si = 2 puntos, No = 0 puntos.

Tabla 12: Indicador que mide el tiempo que se tarda en aprobar el I Plan de Igualdad y sucesivos

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad? (Después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo)	2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿En el supuesto de no tener aprobado el II Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el I Plan de Igualdad?	si= 2 puntos; no= 0 puntos

Fuente: Elaboración propia

El proceso de elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad en el ámbito de las Universidades conlleva obligatoriamente la realización de una serie de acciones necesarias para una correcta puesta en marcha del mismo. Se pueden estructurar estas acciones de la siguiente forma⁸⁸:

- Diagnóstico de la situación inicial en igualdad de la Universidad.
- Establecimiento de objetivos a alcanzar con la ejecución del Plan de Igualdad.
- Determinación de ámbitos o áreas que son prioritarias.
- Acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.
- Establecimiento de un calendario de trabajo.
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Determinación de responsabilidad en la ejecución del Plan de Igualdad.

Analizando las acciones necesarias para la correcta puesta en marcha de los Planes de Igualdad se puede identificar y consensuar una estructura mínima que deben tener los Planes de Igualdad aprobados por los Consejos de Gobierno de las distintas Universidades andaluzas. Esta estructura mínima podría determinar el contenido mínimo

⁸⁸ INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, Consejería para la Igualdad y Bienestar social, *La Igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades a partir del diagnóstico y los Planes de Igualdad*, Editorial Trama Gestión, S.L., Sevilla, 2011, p. 39.

necesario para que un Plan de Igualdad tenga la calidad necesaria para su ejecución. Los epígrafes que conforman la estructura mínima de un Plan de Igualdad son⁸⁹:

1. Introducción
2. Ejes de intervención
3. Objetivos
4. Acciones
5. Cronograma
6. Personas responsables
7. Presupuestos
8. Seguimiento y evaluación

¿Tiene el Plan de Igualdad de la Universidad la estructura mínima de calidad necesaria para que sea un Plan de Igualdad eficaz? Si el contenido del Plan de Igualdad tiene todos los epígrafes obtendría 8 puntos, en cambio si le faltara algún epígrafe los puntos disminuirían proporcionalmente. En la Tabla siguiente se recoge la pregunta y la puntuación que se obtendría dependiendo de la estructura del Plan de Igualdad:

⁸⁹ INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *op. cit.*, p. 41.

Tabla 13: Indicador que mide la estructura de los Planes de Igualdad

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :	
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos

Fuente: Elaboración propia

Una vez determinadas las conclusiones recogidas en el diagnóstico se pueden identificar las áreas de intervención que deben recoger el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. En las Universidades se pueden establecer a priori unas áreas de intervención de carácter general que serían de aplicación a toda la comunidad universitaria y que corresponderían con los ejes de intervención. Los ejes generales que debe tener un Plan de Igualdad como mínimo son⁹⁰:

⁹⁰ INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *op. cit.*, p.p. 42-43.

- Compromiso con la igualdad, sensibilización.
- Información, estudios, estadísticas desagregadas por sexo.
- Comunicación interna y externa e imagen no sexista en la Universidad.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Salud laboral: Prevención de riesgos laborales, maternidad y lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

En caso de que un Plan de Igualdad tenga todos los ejes generales obtendría 5 puntos, y se disminuiría los puntos en el supuesto de que le falte alguno de los 5 ejes antes mencionados.

Tabla 14: Indicador que mide los ejes de los Planes de Igualdad

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:	
1. Compromiso con la Igualdad	si =1 punto; no= 0 puntos
2. Información, estudios, estadísticas desagregadas por sexo	si =1 punto; no= 0 puntos
3. Comunicación interna y externa e imagen no sexista en la Universidad	si =1 punto; no= 0 puntos
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal	si =1 punto; no= 0 puntos
5. Salud laboral, prevención de riesgos laborales, maternidad y lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	si =1 punto; no= 0 puntos

Fuente: Elaboración propia

De igual forma se pueden establecer áreas de intervención específicas determinadas por cada ámbito (PAS, PDI, alumnado, órganos colegiados y unipersonales, ...). Consideramos que la formación como eje específico para los diferentes colectivos principales que constituyen una Universidad (PAS, PDI y alumnado) es muy importante para desterrar y superar conductas machistas. Por ello, en caso de que el Plan de Igualdad a evaluar tenga la formación en igualdad como eje, va a valorarse otorgándosele una puntuación. (Ej: ¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de formación en igualdad? Si = 2 puntos, No= 0 puntos).

Tabla 15. Indicador que mide si un Plan de Igualdad tiene el eje específico de formación

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Formación para todos los colectivos?	si= 2 puntos; no= 0 puntos

Fuente: Elaboración propia

Implementado ya el Plan de Igualdad queda la parte más importante que es el seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos en el mismo. Esta fase es la más importante si queremos dotar de eficacia y resolución a los Planes de Igualdad. Si éste es aprobado pero no se mide su consecución de objetivos, ni el cumplimiento de las acciones propuestas, se podría convertir en un documento que no tiene trascendencia y al que le reportaría una función meramente decorativa.

La evaluación se convierte en una herramienta de mejora continua de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la información que ofrece monitoriza un nuevo

diagnóstico de la situación en materia de igualdad de género en la Universidad para el que será necesario definir un nuevo Plan de Igualdad. Por esta razón se va a tener en cuenta que la Universidad haya realizado un documento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (Ej: ¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación del mismo? Si = 5 puntos, No = 0 puntos.

Tabla 16: Indicador que mide si se ha evaluado el Plan de Igualdad

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	si= 5 puntos; no= 0 puntos

Fuente: Elaboración propia

La herramienta HEMPI que se ha desarrollado para monitorizar los Planes de Igualdad y la aplicación de las medidas de igualdad de las Universidades andaluzas recoge una valoración en puntos del grado de cumplimiento de una serie de acciones y contenidos que se ha presupuesto son fundamentales para desarrollar una política eficaz de igualdad. En función de la importancia de las acciones a desarrollar se puntúan con más o menos puntos.

En el ámbito de las ciencias sociales las escalas de medición más usadas son la escala Likert y Thurstone. Ambas escalas tienen deficiencias, ya que en la 1ª el peso relativo de cada ítem se considera exactamente el mismo y en la 2ª se asigna un valor relativo diferente a cada ítem⁹¹.

⁹¹ GUIL BOZAL, M. (2006) “Escala mixta Likert-Thurstone” *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, Nº 5, pp. 81-95. “Existen diversos tipos de escala, que pueden clasificarse básicamente en tres (Morales Vallejo, 2000, p. 43): 1. diferenciales (Thurstone), 2. summativas (Likert), 3. acumulativas (Guttman) Estos tres tipos de escala tienen en común que en ellas se presenta al encuestado una serie de ítems formulados como ‘preguntas, y según responda de una manera u otra, se le asigna a éste una puntuación en la actitud medida que lo coloca en una escala continua, de uno a cinco normalmente, o de otro rango de valores. Las escalas diferenciales (Thurstone, 1929), se caracterizan por que en ellas tan solo hay dos

Aplicando valores medios usados por la escala Likert se ha considerado que existen tres acciones que por su naturaleza son más importantes que las demás. Se ha considerado que las acciones más importantes son el tiempo que se ha tardado en aprobar el I Plan de Igualdad desde la entrada en vigor de la LOI, la aprobación de un II Plan de Igualdad y la evaluación y seguimiento que se ha realizado en la Universidad del Plan de Igualdad ejecutado. Todas estas acciones tienen un máximo de 5 puntos.

La estructura y contenido mínimo aceptable se valora con 8 puntos y los ejes generales se valoran con 5 puntos. Se ha considerado que el eje específico de formación en igualdad para todos los colectivos de la Universidad es muy importante y estratégico para avanzar en un camino real hacia la igualdad y se ha asignado 2 puntos a todos los Planes de Igualdad que lo incluían como un eje en su contenido.

respuestas posibles a los distintos ítems que se presentan: «de acuerdo» o «desacuerdo». Previamente, ha habido un grupo de expertos que ha dado una puntuación a cada uno de los ítems del cuestionario, según consideren que ese ítem expresa con mayor o menos intensidad la actitud que se pretende medir. Así, cada ítem parte con una puntuación previa. El sujeto encuestado recibirá una puntuación determinada en función de la puntuación que posean los ítems con los que se ha mostrado de acuerdo. Las escalas summativas son debidas a Likert (1932), que fue el primero en introducirlas para medir actitudes, tomándolas de técnicas de medida de la personalidad (Morales Vallejo, 2000, p.46). En este método se supone que todos los ítems miden con la misma intensidad la actitud que se desea medir y es el encuestado el que le da una puntuación, normalmente de uno a cinco, en función de su posición frente a la afirmación sugerida por el ítem. La actitud final que se asigna al encuestado será la media de la puntuación que éste da a cada uno de los ítems del cuestionario”.

3.4. Resultados

Se ha valorado con la herramienta HEMPI todos los Planes de Igualdad vigentes en las Universidades andaluzas (a fecha de julio 2017) y se ha obtenido un resultado numérico que es muy interesante ya que nos permite establecer una prelación en la calidad de los mismos.

En la tabla siguiente se recoge los resultados obtenidos por las distintas Universidades andaluzas con la aplicación de la herramienta HEMPI:

Tabla 17: HEMPI aplicada a las Universidades andaluzas

HEMPI (Herramienta de Medición Planes de Igualdad)	Universidad:	US	UMA	UJA	UPO	UCA	UCO	UHU	UGR	UNIA	UAL	Univ. Loyola
		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Especial	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	3	3	2	3	2	1	3	1	1	3	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 punto; no = 0 puntos	2	2	0	2	2	2	0	0	2	2	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	5	4	3	2	3	0	2	4	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :												
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si = 2 puntos; no = 0 puntos	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:												
1. Compromiso con la Igualdad	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
2. Docencia, Investigación y transferencia con perspectiva de género	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0
3. Comunicación interna y externa e imagen no sexista en la Universidad	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
personal	si = 1 punto; no = 0 puntos	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	si = 1 punto; no = 0 puntos	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Fomación para todos los colectivos?	si = 2 puntos; no = 0 puntos	2	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		33	33	27	23	23	21	15	15	13	5	0

Fuente: Elaboración propia

En los resultados, que son altamente esclarecedores, se puede observar que existen dos Universidades que están muy avanzadas respecto al resto de Universidades en materia de igualdad e implementación de Planes de Igualdad. Estas Universidades son Sevilla y Málaga con un total de 33 puntos cada una de ellas. En ambas se destaca la celeridad en constituir una Unidad de Igualdad y comisión de Igualdad, también su celeridad en aprobar su I Plan de Igualdad y además, tienen aprobado y en vigencia un II Plan de Igualdad, habiendo medido y evaluado el I Plan de Igualdad. Es muy buen indicador que sean dos de las Universidades más grandes, en número de alumnos, profesorado y PAS, del sistema Universitario andaluz⁹².

A seis puntos de distancia les sigue la Universidad de Jaén con un total de 27 puntos. Esta Universidad tiene aprobado recientemente, su II Plan de Igualdad y ha evaluado su I Plan de Igualdad. No tiene el eje de Formación, pero ha cumplido con la evaluación y seguimiento de su I Plan de Igualdad y ha tomado distancia con las demás al aprobar su II Plan de Igualdad.

A diez puntos de distancia les sigue la Universidad Pablo de Olavide con un total de 23 puntos. Esta diferencia viene determinada por la ausencia de un seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, aunque sí lo han revisado. En esta Universidad falta la implantación de un II Plan de Igualdad.

La Universidad de Cádiz con un total de 23 puntos tiene la misma posición que la Universidad Pablo de Olavide. Carece de un II Plan de Igualdad, pero si ha evaluado su I Plan de Igualdad. No ha incluido el eje de Formación, pero la aprobación de su I Plan de Igualdad ha sido dentro de los cuatro primeros años, a partir de la entrada en vigor de la LOI, y esta circunstancia, le ha reportado tres puntos.

⁹² CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. *La Universidad española en cifras 2014-15*. http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Publicaciones/Universidad%20Espa%C3%B1ola%20en%20cifras/UEC_14-15.pdf [Consultada: 10/10/16].

Continúa después la UCO con un total de 21 puntos. No tiene aprobado su II Plan de Igualdad, pero marca la diferencia con la publicación del informe de evaluación de su I Plan de Igualdad. Ha incluido el eje de Formación, apostando por la educación para la implantación de las políticas de igualdad.

Continúan después las Universidades de Huelva y Granada con un total de 15 puntos. No tienen un II Plan de Igualdad ni han medido su I Plan de Igualdad. Han tardado más tiempo en crear la Unidad de Igualdad y han aprobado su I Plan de Igualdad en un tiempo medio de cuatro años.

Por último, la UNIA tiene un total de 13 puntos, al igual que las anteriores no tiene un II Plan de Igualdad y no ha medido ni evaluado su I Plan de Igualdad. Ha constituido muy tarde su unidad de igualdad y ha tardado siete años en aprobar su I Plan de Igualdad.

Hay que destacar que a fecha de julio de 2017 la Universidad de Almería aún no ha aprobado su I Plan de Igualdad, siendo la única Universidad pública andaluza que no tiene Plan de Igualdad. Aunque ya se ha anunciado en su página web el comienzo de los trabajos para la realización del diagnóstico de igualdad de la Universidad de Almería⁹³.

Respecto de la Universidad privada Loyola no se ha encontrado ninguna información acerca de la aprobación de su I Plan de Igualdad en su página web⁹⁴, ni ninguna publicación de alguna noticia acerca de la constitución de su unidad de igualdad y/o comisión de igualdad.

⁹³ UALSNEWS. *La UAL crea una comisión de Igualdad para desarrollar políticas de género*. <https://news.ual.es/sociedad/la-ual-crea-una-comision-igualdad-desarrollar-politicas-genero/> [Consultada: 30/09/16].

⁹⁴ UNIVERSIDAD LOYOLA ANDALUCÍA. *La Universidad*. <https://www.uloyola.es/universidad> [Consultada: 30/06/17].

3.5. Conclusiones

Es muy importante medir la calidad de los distintos Planes de Igualdad que tienen las Universidades que componen el sistema universitario andaluz, para conocer el grado de cumplimiento con la legalidad y con lo establecido en los propios Planes de Igualdad.

Para que un Plan de Igualdad sea una herramienta realmente eficaz en la obtención de la Igualdad real entre mujeres y hombres tiene que tener un seguimiento de la consecución de los objetivos y de las medidas propuestas. Si el Plan de Igualdad no se evalúa, difícilmente vamos a conocer en qué medida está obteniéndose resultados positivos para la igualdad.

Para esclarecer y conocer con certeza el nivel de implicación con las medidas de igualdad de las Universidades andaluzas se ha desarrollado una herramienta nueva llamada HEMPI, que mide determinadas acciones que son estratégicas para el buen funcionamiento y consecución de objetivos en temas de igualdad. Esta herramienta puede considerarse de carácter dinámico y puede plantearse en el futuro introducirse cuestiones nuevas, así como eliminar cuestiones que ya dejarían de tener sentido porque se hayan ejecutado en su totalidad.

Se han incluido cuestiones fundamentales que se han debido realizar por las distintas Universidades andaluzas como son la creación de las unidades de igualdad, de las comisiones de igualdad, celeridad en la aprobación de los Planes de Igualdad, realización del seguimiento y la evaluación de los mismos, así como de aprobación del II Plan de Igualdad. También se han incluido cuestiones sobre el contenido mínimo para un Plan de Igualdad de calidad, así como los ejes fundamentales en que se deben basar.

Los resultados obtenidos han sido muy interesantes, ya que han mostrado como dos Universidades destacan sobre las demás en su implicación con la igualdad. Estas son las de Sevilla y Málaga, que han obtenido 33 puntos. También la Universidad de Jaén con 27 puntos ha aprobado su II Plan de Igualdad y ha publicado su informe de seguimiento del I Plan de Igualdad. Las Universidades de Pablo de Olavide y de Cádiz han obtenido un total de 23 puntos. La primera ha revisado su I Plan de Igualdad y la segunda ha publicado la evaluación y seguimiento de su I Plan de Igualdad, aunque en ambas Universidades aún no se ha aprobado su II Plan de Igualdad. La UCO, que obtiene 21 puntos, ha publicado un informe de seguimiento pero aún no ha aprobado su II Plan de Igualdad. El resto de Universidades adolecen de la medición y evaluación de su I Plan de Igualdad y por lo tanto, de la aprobación de su II Plan de Igualdad.

La única Universidad andaluza oficial de naturaleza privada, la Universidad Loyola, no ha constituido su unidad de igualdad y/o comisión de igualdad, ni ha aprobado su I Plan de Igualdad.

Desde las redes de igualdad constituidas en las Universidades se debe ejercer presión para fomentar la aplicación de las medidas recogidas en los Planes de Igualdad y para continuar trabajando en un nuevo diagnóstico de igualdad que nos permita conocer la nueva situación y el nivel de impacto obtenido por la aplicación del Plan de Igualdad.

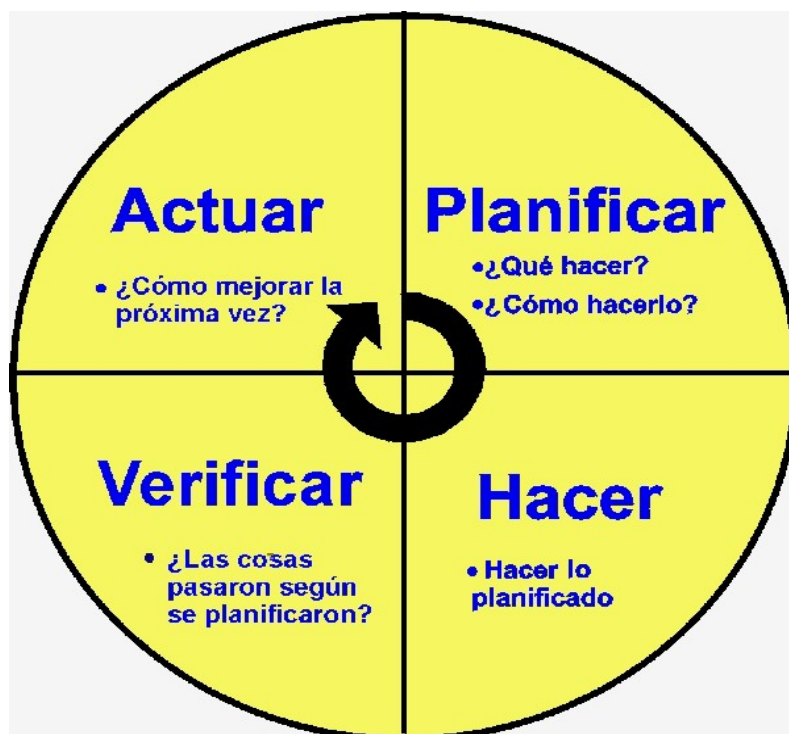
Herramientas de medición de la calidad como el cuestionario HEMPI permite establecer comparaciones y prelación que nos muestra que acciones están realizando otras Universidades y nos permite establecer una hoja de ruta que nos ayudará a continuar en la mejora continua en igualdad.

La herramienta HEMPI nos permite establecer una prelación, a modo de ranking, de Universidades respecto a su implicación con el desarrollo y ejecución de los Planes de Igualdad. Al medirse acciones, establecidas en las leyes, se puede aplicar a todo el sistema universitario nacional. Por otro lado, haciendo un estudio por comunidades

autónomas, igualmente se podría determinar cual está claramente a favor de una política de Igualdad de género real y efectiva.

Para finalizar las conclusiones indicar que una herramienta valiosa para llevar adelante la mejora de la implantación de un procedimiento es el llamado círculo de Deming.

Gráfico 2: Círculo de Deming



Este círculo está representado por las siguientes partes:

- Planificar lo que se pretende alcanzar.
- Hacer o llevar adelante lo planeado.
- Chequear o verificar que se haya actuado de acuerdo a lo planeado así como los efectos del plan.
- Actuar a partir de los resultados incorporando lo aprendido, que se expresa en observaciones y recomendaciones⁹⁵.

⁹⁵ DEMING W.E. *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 1989.

El círculo de Deming representa las acciones que se deben aplicar de forma indefinida⁹⁶.

Con la herramienta HEMPI que se ha desarrollado se ha puesto en evidencia que sólo tres Universidades han completado el círculo de Deming, estas son las Universidades de Sevilla, Málaga y Jaén, que han chequeado y verificado. Posteriormente han llevado a cabo una actuación a partir de los resultados obtenidos con la aprobación del II Plan de Igualdad. El resto de Universidades públicas andaluzas se han quedado en la fase de hacer o llevar adelante lo planeado.

El resultado de la medición realizada con la herramienta HEMPI demuestra que todavía hay mucho trabajo por hacer en la mayoría de las Universidades andaluzas en materia de igualdad. Y con la aplicación del círculo de Deming se observa que la mejora continua en la ejecución de los Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas no se está realizando. Sólo las de Sevilla, Málaga y Jaén han completado totalmente el círculo

⁹⁶ PDCAHOME. *Ciclo PDCA (planificar, hacer, verificar, actuar): el círculo de Deming de mejora continua*. <http://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/> [Consultada: 30/04/17].

“Esta metodología describe los cuatro pasos esenciales que se deben llevar a cabo de forma sistemática para lograr la mejora continua, entendiendo como tal al mejoramiento continuado de la calidad (disminución de fallos, aumento de la eficacia y eficiencia, solución de problemas, previsión y eliminación de riesgos potenciales...). El círculo de Deming lo componen 4 etapas cíclicas, de forma que una vez acabada la etapa final se debe volver a la primera y repetir el ciclo de nuevo, de forma que las actividades son reevaluadas periódicamente para incorporar nuevas mejoras. La aplicación de esta metodología está enfocada principalmente para ser usada en empresas y organizaciones. ¿Cómo implantar el Ciclo PDCA en una organización?

Las cuatro etapas que componen el ciclo son las siguientes: 1. Planificar (Plan): Se buscan las actividades susceptibles de mejora y se establecen los objetivos a alcanzar. Para buscar posibles mejoras se pueden realizar grupos de trabajo, escuchar las opiniones de los trabajadores, buscar nuevas tecnologías mejores a las que se están usando ahora, etc. 2. Hacer (Do): Se realizan los cambios para implantar la mejora propuesta. Generalmente conviene hacer una prueba piloto para probar el funcionamiento antes de realizar los cambios a gran escala. 3. Controlar o Verificar (Check): Una vez implantada la mejora, se deja un periodo de prueba para verificar su correcto funcionamiento. Si la mejora no cumple las expectativas iniciales habrá que modificarla para ajustarla a los objetivos esperados. 4. Actuar (Act): Por último, una vez finalizado el periodo de prueba se deben estudiar los resultados y compararlos con el funcionamiento de las actividades antes de haber sido implantada la mejora. Si los resultados son satisfactorios se implantará la mejora de forma definitiva, y si no lo son habrá que decidir si realizar cambios para ajustar los resultados o si desecharla. Una vez terminado el paso 4, se debe volver al primer paso periódicamente para estudiar nuevas mejoras a implantar”.

con la verificación y posterior actuación para mejorar de forma continua en la lucha contra la desigualdad de género.

El resto de Universidades aún tienen que completar el círculo de Deming y esto significa que, aún resta mucho trabajo para obtener una igualdad real entre hombres y mujeres en el seno de cada Universidad. Los resultados obtenidos no son necesariamente desalentadores, pero sí que son manifiestamente mejorables y es en ese sentido, en el que las Universidades andaluzas deben continuar con las políticas de igualdad, con la formación en igualdad y con la aplicación, evaluación y medición de sus Planes de Igualdad.

CUARTA PARTE: CONFLICTOS EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

4.1. Introducción

Se puede definir un conflicto de una forma más simple, como una situación en la que dos o más personas no están de acuerdo con el modo de actuar de un individuo o un grupo. Para que se produzca un conflicto hace falta que existan causas subyacentes que pueden ser conscientes o inconscientes. De algún modo surge una causa para el conflicto y ésta puede ser profunda o superficial, de acuerdo con ello el conflicto puede ser más o menos grave. Se puede afirmar, sin lugar a error, que los conflictos siempre se originan por algo. Los conflictos pueden ser de tipo personal o estructural. Los conflictos personales son inherentes al individuo y los estructurales son endémicos de circunstancias específicas en un grupo de personas.

Tradicionalmente se puede asociar un conflicto con escenas desagradables, violentas y con peleas o disputas. Pero el enfoque que se le da desde un aspecto social es muy diferente. Se puede entender que el conflicto es inherente a la vida “el conflicto es un aspecto omnipresente entre los grupos humanos y dentro de éstos no hay comunidad que esté libre de ellos, en cualquiera de sus manifestaciones posibles”⁹⁷.

A pesar de que parece contradictorio un conflicto no es necesariamente negativo. Puede afirmarse que hasta cierto nivel puede resultar o generar consecuencias positivas. Las consecuencias positivas pueden ser:

⁹⁷ ROSS. M.H. *La cultura del conflicto. Las diferencias interculturales en la práctica de la violencia*, Editorial Paidós, Barcelona, 1995.”No todos los conflictos son violentos, si bien la violencia es una característica de los conflictos políticos. No hay sociedad que se escape de la violencia o de la amenaza de su utilización. En algunas sociedades la violencia puede ser un método normativamente sancionado para hacer frente a una determinada situación...Hay casos en los que la violencia no está autorizada y es porque ha fallado el manejo de un conflicto que implicaba la solución conjunta de problemas o la toma de decisión por terceras partes.”

- Tiene en cuenta problemas que antes no se habían tenido en cuenta.
- Motiva a las personas a entender el punto de vista de los demás.
- Facilita la producción de nuevas ideas, la creatividad y el cambio.
- Puede mejorar el proceso de toma de decisiones al forzar a las personas a cuestionarse sobre lo que está en la base de dichas decisiones.
- Puede fortalecer el compromiso con la organización si se resuelve adecuadamente.

Aunque el aspecto más positivo de un conflicto puede ser la salida a la superficie de problemas que hasta el momento del conflicto estaban ocultos. Esto permite poder estudiarlos y poder intentar resolverlos.

Sin embargo, hay que destacar que una situación conflictiva también tiene aspectos negativos como:

- Genera emociones negativas y gran estrés.
- Limita la comunicación y finalmente la coordinación.
- Produce cambios de líderes participativos a líderes autoritarios.
- Genera “rótulos” hacia las personas (como por ejemplo: es comunista, es mujer, es delincuente, etc.).
- Enfatiza lealtad a un pequeño grupo, perjudicando a toda la organización⁹⁸.

En el presente trabajo de investigación se reconoce que un estudio pormenorizado de los conflictos que surgen en las Universidades andaluzas como consecuencia de la implantación de nuevos reglamentos en materia de igualdad, como serían los Planes de Igualdad, tiene o puede tener una gran relevancia. Es muy importante analizar las formas en que son reinterpretadas y negociadas las normas y prácticas por parte de los miembros que conforma la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado).

⁹⁸ WILLS, E., PABÓN, P. *Aspectos positivos y negativos del conflicto*.
<https://es.scribd.com/doc/46894822/Aspectos-Positivos-y-Negativos-Del-Conflicto> [Consultada: 30/04/17].

Las políticas y leyes de Igualdad generan unas condiciones totalmente nuevas para la vida social, pero el éxito de estas políticas van a depender de cómo son reinterpretadas e interiorizadas, por las personas en sus prácticas y costumbres, en contextos laborales y sociales.

4.2. Objetivos:

4.2.1. Identificar los conflictos planteados en la implantación de los Planes de Igualdad. Áreas y colectivos más conflictivos. Prácticas de visualización del Plan de Igualdad y conflictos surgidos.

El enunciado recoge las cuestiones a las que se pretende dar respuesta. Se va a estudiar los conflictos que se producen, tanto latentes, como subyacentes, internos o externos, individuales o generales, violentos o no violentos.

Con el estudio de los conflictos podemos conocer una situación exacta y veraz de la implantación de los distintos Planes de Igualdad, ya que ha habido un trabajo enorme en el diagnóstico previo y en la redacción de los propios Planes de Igualdad, pero cabe hacerse la pregunta de si este mismo esfuerzo se ha realizado en la implantación y desarrollo de los mismos.

Se ha observado, en la segunda parte de este trabajo de investigación, que los distintos Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas tienen asociadas a cada eje y objetivo una serie de acciones, pero la realización de estas acciones delega la responsabilidad de su ejecución en el sujeto responsable que suele coincidir con un Vicerrectorado.

Observamos también que la mayoría de las medidas propuestas son planteadas como proactivas y van a depender de la voluntad de quien deba ejecutarlas.

4.2.2. Propuesta de soluciones a los conflictos planteados.

Para hacer frente a los distintos conflictos surgidos se propone una serie de medidas que pueden erradicarlos. En caso de no poder ser erradicados definitivamente se puede plantear una minoración de la intensidad del conflicto. No obstante, el primer paso y el más importante también, es tener conciencia de la existencia de los conflictos que pueden ser sutiles y estar subyacentes. Es, a partir del conocimiento del conflicto, cuando se puede actuar para hacerlo desaparecer.

Conocer las estrategias y recursos que se usan para negociar e interpretar la resolución de los conflictos planteados con la aplicación del Plan de Igualdad es de gran valor para el seguimiento y estudio del impacto de las políticas de Igualdad que se han puesto en marcha en el ámbito universitario.

4.3. Técnica de estudio utilizada. Desarrollo de un cuestionario

La técnica empleada en este estudio consiste en el desarrollo de un cuestionario⁹⁹. En el cuestionario se solicita que se enumeren las medidas de conciliación familiar, se relacionen los conflictos que han surgido con la implantación del Plan de Igualdad, como se ha visibilizado y dado a conocer el Plan de Igualdad, cual ha sido el área y colectivo más problemático, situación de la implantación y por último se realiza un pregunta abierta acerca de la influencia del Plan de Igualdad en la institución universitaria.

El cuestionario que se ha usado para la recogida de la información ha sido el siguiente:

⁹⁹ CASAS ANGUITA, J., REPULLO LABRADOR, J.R. Y DONATO CAMPOS, J. *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)* Aten Primaria 2003;31(8):527-38. “Se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando¹, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características». Para Sierra Bravo², la observación por encuesta, que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. Entre sus características se pueden destacar las siguientes: 1. La información se obtiene mediante una observación indirecta de los hechos, a través de las manifestaciones realizadas por los encuestados, por lo que cabe la posibilidad de que la información obtenida no siempre refleje la realidad. 2. La encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras. 3. El interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece; de ahí, como se ha mencionado, la necesidad de utilizar técnicas de muestreo apropiadas. 4. Permite la obtención de datos sobre una gran variedad de temas. 5. La información se recoge de modo estandarizado mediante un cuestionario (instrucciones iguales para todos los sujetos, idéntica formulación de las preguntas, etc.), lo que faculta hacer comparaciones intragrupalas”.

CUESTIONARIO

Datos personales:

Cargo profesional:

Experiencia en Igualdad de Género:

1. ¿A partir de la implantación del Plan de Igualdad en su Universidad se han aprobado medidas específicas para la conciliación familiar y profesional?. Por favor, enumérelas.

2. ¿Cuáles son los conflictos que han ocurrido en su Universidad con la implantación del Plan de Igualdad?. Por favor, relaciónelos.

3. ¿Cuáles han sido las prácticas de visualización y de sensibilización llevadas a cabo en su Universidad?. ¿Han sido conflictivas el desarrollo y ejecución de estas prácticas?. Comente los conflictos ocasionados.

4. ¿En qué área y en que colectivo se han planteado más problemas en la implantación del Plan de Igualdad (área económica, área de investigación, política de personal, gestión de alumnos...)
(PDI, PAS, alumnado...)

5. Situación actual en la que se encuentra la aplicación del Plan de Igualdad en su Universidad:

- a) Está completamente desarrollado.
- b) Su desarrollo no alcanza el 50% de sus previsiones.
- c) Su desarrollo y ejecución se encuentra ralentizada-paralizada.

6. ¿Cómo está influyendo el Plan de Igualdad en la Universidad?. Aspectos positivos y negativos.

Muchas gracias por su colaboración

4.4. Procedimiento

El procedimiento para la recogida de información que nos permita el conocimiento de los datos necesarios para el análisis de los conflictos surgidos en la implantación de los Planes de Igualdad en las Universidades andaluzas va a ser a través, de un contacto vía email.

En la Tabla 18 se recoge la relación de emails de todas las personas que son responsables de las unidades de igualdad en las Universidades andaluzas.

Tabla 18: Direcciones emails de las unidades de igualdad de las Universidades andaluzas

Universidad	email Unidad Igualdad
UCO	igualdad@uco.es
UCO	directoraigualdad@uco.es
US	igualdad1@us.es
US	igualdad2@us.es
UHU	coordinadora.igualdad@sacu.uhu.es
UCA	unidad.igualdad@uca.es
UMA	dirigualdad@uma.es
UMA	micaela@uma.es
UGR	http://unidadigualdad.ugr.es/pages/contacto
UAL	secmujer@ual.es
UAL	vestudextende@ual.es
UJAEN	uigualdad@ujaen.es
UNIA	http://www.unia.es/contacto
UPO	vrestudiantescultura@upo.es

Fuente: Elaboración propia

Hay que indicar que el día 12/01/16 se envió un correo a todos los emails recogidos en la tabla anterior. Debido a que el porcentaje de respuesta fue muy bajo el día 28/01/16 se envió otro email recordatorio. Ante las escasas respuestas se incidió de nuevo con otro email el día 26/02/16 indicando que las respuestas a los cuestionarios eran muy importantes. Ante la falta de respuesta de las Universidades andaluzas que ya habían aprobado su II Plan de Igualdad se decidió establecer un contacto vía teléfono para obtener las respuestas solicitadas en el cuestionario.

4.5. Resultados de la investigación.

De las nueve Universidades andaluzas que tienen implantados Planes de Igualdad hemos obtenido una respuesta, al cuestionario enviado, de sólo tres de ellas. Hay que indicar que a pesar de todos los esfuerzos para obtener las respuestas por parte de las unidades de igualdad de las distintas Universidades andaluzas, el porcentaje ha sido muy bajo. Tan sólo con una entrevista personal, a las personas responsables de las unidades de igualdad, se podría obtener un mayor volumen de información.

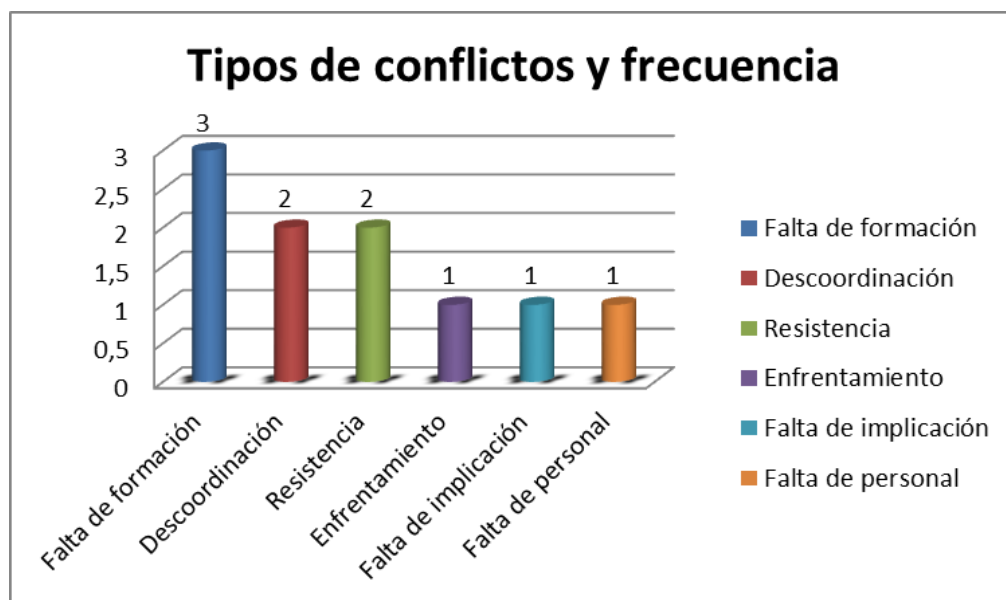
Con una lectura detenida de las respuestas a la pregunta 2ª: “¿Cuáles son los conflictos que han ocurrido en su Universidad con la implantación del Plan de Igualdad?, se pueden obtener una enumeración de conflictos que se han producido en las Universidades con la implantación de los Planes de Igualdad. Estos conflictos se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 19: Relación de conflictos surgidos con la implantación de los Planes de Igualdad

2. ¿Cuáles son los conflictos que han ocurrido en su Universidad con la implantación del Plan de Igualdad?		Tipo de conflicto	
1	"Descoordinación entre la Unidad de Igualdad y el Equipo de Gobierno"	Descoordinación	1
2	"Falta de colaboración de Facultades, Escuelas y Centros con la Unidad de Igualdad"	Descoordinación	1
		Total Descoordinación	2
3	"Enfrentamientos en la aplicación de la conciliación en la elaboración de horarios de clase"	Enfrentamiento	1
		Total Enfrentamiento	1
4	"Falta de implicación en el desarrollo del Plan de Igualdad"	Falta de implicación	1
		Total Falta de implicación	1
5	"Falta de personal en la Unidad de Igualdad"	Falta de personal	1
		Total Falta de personal	1
6	"Desconocimiento del Plan de Igualdad"	Falta de formación	1
7	"Falta de formación en Igualdad de la comunidad universitaria"	Falta de formación	1
8	"Falta de formación en la elaboración de los Presupuestos con perspectiva de género"	Falta de formación	1
		Falta de formación	3
9	"Resistencias en el empleo del lenguaje inclusive"	Resistencia	1
10	"Reticencias a la implantación de medidas de acción positiva al considerarlas discriminatorias para los hombres"	Resistencia	1
		Total Resistencia	2
		Total general	10

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Tipos de conflictos surgidos y su frecuencia con la implantación de Planes de Igualdad



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19, al igual que en el gráfico 3, podemos apreciar que el conflicto más frecuente es el de falta de formación. En las respuestas obtenidas de los cuestionarios podemos observar que se adolece de falta de formación en cuestiones de igualdad como el Plan de Igualdad. También para una correcta realización de los presupuestos con perspectiva de género se observa que existe falta de formación.

Por lo tanto, es fundamental incluir el eje específico de formación en Igualdad dentro de los Planes de Igualdad. Hay que indicar que la sociedad lleva siglos practicando la desigualdad entre hombres y mujeres, por ello los usos y costumbres tienden a mantener esta situación, que sólo podrá ser cambiada a través de la formación en Igualdad de las nuevas generaciones.

Las leyes y las normas penalizan la discriminación por razón de sexo, pero es necesario trabajar por un cambio profundo en nuestros valores e ideas que hacen que mantengamos desigualdades. Sólo con la formación en Igualdad conseguiremos desterrar los valores y creencias que provocan el mantenimiento de aptitudes machistas.

La descoordinación aparece como un conflicto surgido en la aplicación de los Planes de Igualdad. La descoordinación de la unidad de igualdad con el equipo de gobierno y, a su vez, con las Facultades, Escuelas y centros universitarios. Para poder solucionar, o al menos minorar este conflicto, es preciso definir unos procedimientos de actuación que recojan con precisión y claridad cuáles son las funciones de los agentes que deben participar en la promoción y ejecución de las medidas de igualdad.

La resistencia es un tipo de conflicto que aparece con la implantación de los Planes de Igualdad. Se ha observado resistencia al uso del lenguaje inclusivo y a la implantación de medidas de acción positiva, al considerarlas discriminatorias para el hombre. La resistencia al cambio se puede manifestar de diversas maneras y en distintos niveles de análisis, tanto individual, grupal u organizacional. Se pueden establecer hasta ocho formas de resistencias:

- Confusión. Cuando ésta se hace presente resulta difícil la visualización del cambio y de sus consecuencias.
- Crítica inmediata. Ante la simple sugerencia de cualquier cambio se demuestra una negación hacia la misma, sin importar la propuesta.
- Negación. Existe una negación a ver o aceptar que las cosas son diferentes.
- Hipocresía. Demostración de conformismo hacia el cambio cuando en realidad interiormente se está en desacuerdo.
- Sabotaje. Acciones tomadas para inhibir o anular el cambio.
- Fácil acuerdo. Existe un acuerdo sin demasiada resistencia sobre el cambio aunque no hay compromiso en dicho acuerdo.
- Desviación o distracción. Se evade el cambio en sí, pensando que tal vez de esa forma será olvidado.

- Silencio. Se produce cuando se trata de modificar ciertos hábitos cotidianos o de promover nuevos métodos de trabajo o de organización. La transición resulta siempre muy difícil¹⁰⁰.

Con las resistencias al uso de lenguaje inclusivo de género y a la implantación de nuevas medidas recogidas en el Plan de Igualdad se producen muchas de las características antes mencionadas.

Cuando en una entidad como es una Universidad se pretende implantar un cambio como es la aplicación de un Plan de Igualdad se debe adoptar un conjunto de tareas para minimizar las resistencias que pudieran aparecer. Estas tareas serían:

- Hacer participar a los miembros de las Universidades en el proceso de confección y aprobación del Plan de Igualdad.
- Es necesario tener un personal especializado en materia de igualdad.
- Y por último, es fundamental realizar una formación adecuada del personal para facilitarle las herramientas de gestión de los nuevos cambios.

¹⁰⁰GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL. *Resistencia al cambio*. <http://todosobrecambiosorganizacionales.blogspot.com.es/2010/04/resistencia-al-cambio.html> [Consultada 12/12/16]. “Nuestra vida cotidiana es regida por un conjunto de costumbres, hábitos y modelos que afectan tanto a la forma de alimentarse y vestirse, como a la de trabajar o aún establecer relaciones con los demás. La resistencia al cambio puede provenir ante todo del carácter coercitivo que con frecuencia tiene ese cambio. El ciudadano, el trabajador, el usuario, se ven sometidos a nuevas operaciones sin haber sido informados, en general, ni consultados. Tienen entonces la impresión de que un poder superior los maneja a su voluntad, sin tener en cuenta la forma en que habían sabido adaptarse al sistema anterior, ni las sugerencias que con el tiempo habían podido presentar. Por lo demás, un fenómeno de inercia y rigidez tiende a frenar el esfuerzo necesario para realizar una nueva adaptación. En ese sentido, es inevitable que la edad o el estado de cansancio refuerzan la resistencia provocada por el cambio. Los actuales modos de conducta han sido el resultado de un aprendizaje y de una adaptación al medio físico o social. Todo lo que cambie lo habitual aparece como difícil y peligroso. Esa resistencia abarca también una pérdida de prestigio en caso de fracaso o aun de menor rendimiento. El individuo siente un riesgo de devaluación, tanto respecto de los demás como frente a la imagen que tiene de sí mismo. Las personas que se resisten a los cambios suelen tener cierto desgaste emocional, producto de las tensiones, la inquietud y la ansiedad que afectan a la personalidad de un individuo durante un periodo de cambio. El hecho es que todo cambio trae consigo cierto grado de concienciación de las personas en cuanto a su experiencia anterior en situaciones similares. Si la experiencia previa tuvo éxito, la predisposición de las personas tenderá a ser positiva. En caso contrario, las personas experimentarán una sensación de amenaza, de peligro y de incertidumbre de su futuro”.

Los responsables de la aplicación y realización de las acciones que conforman el Plan de Igualdad deben estar al tanto de las incidencias del cambio y de los posibles contratiempos que pudieran surgir.

Igualmente, se producen con menos frecuencia, otros tipos de conflictos como son enfrentamientos entre miembros de un mismo colectivo pero diferente género en torno a una decisión que afecta a todo el colectivo. También se produce un conflicto de falta de implicación en el desarrollo del Plan de Igualdad que es muy parecido a un conflicto de tipo resistencia, ya analizado anteriormente.

Y por último, mencionar el conflicto de falta de personal en las unidades de igualdad. Es necesario dotar de personal cualificado en materia de Igualdad a la estructura fija de las unidades de igualdad.

A través, de las respuestas obtenidas, se ha podido conocer los conflictos surgidos o percibidos por las distintas unidades de igualdad. Estos conflictos surgen como consecuencia de la introducción de cambios en el modelo social de género ya existente. Por lo tanto, se puede afirmar que existen conflictos de carácter estructural que son consecuencia de circunstancias específicas en un grupo de personas. Los conflictos se producen a nivel general en todas las Universidades derivados de la confrontación entre ideologías de género procedentes del feminismo e ideologías de género procedentes del patriarcado.

Ante la pregunta 4ª del cuestionario: “¿En qué área y en que colectivo se han planteado más problemas en la implantación del Plan de Igualdad (área económica, área de investigación, política de personal, gestión de alumnos...). (PDI, PAS, alumnado)?” han habido respuestas muy interesantes. Éstas son:

- “Los ámbitos donde ha surgido más complejidad han sido en la aplicación de medidas de Igualdad en la docencia, porque las comisiones de planes de estudio no han considerado necesaria la inclusión de asignaturas específicas de género en los Grados y Másteres. El principio de transversalidad de género se

diluye y queda en el marco de una declaración de intenciones que no se concreta en contenidos y actividades en el aula.

- “El alumnado es el colectivo que tiene más dificultad para asistir a las acciones de formación.”
- “Donde nos hemos encontrado con más problemas en la implantación del Plan de Igualdad, ha sido con el PDI.”

Parece obvio que el ámbito de la docencia junto con el colectivo de PDI han sido el área y el colectivo en el que más situaciones de conflictividad se han producido. Estos conflictos han sido la dilución de la transversalidad de género en las asignaturas específicas de género en los Grados y Másteres. El alumnado es referido como un colectivo que tiene dificultades para asistir a las acciones de formación en Igualdad. Hay que destacar que no se nombra al colectivo PAS como un colectivo en el que se haya producido conflictos en la aplicación de las medidas de Igualdad.

Respecto a la pregunta 5ª del cuestionario: “Situación actual en la que se encuentra la aplicación del Plan de Igualdad en su Universidad” la respuesta más común ha sido de un desarrollo y aplicación del 50% de las previsiones del Plan de Igualdad. Es evidente que este nivel de desarrollo está muy por debajo de las expectativas. Hay que conseguir llegar a desarrollar el 100% del Plan de Igualdad de cada Universidad, para medir la consecución de objetivos y realizar un nuevo diagnóstico de la situación real de la Igualdad de género en la Universidad.

No obstante, en respuesta a la 1ª pregunta: “¿A partir de la implantación del Plan de Igualdad en su Universidad se han aprobado medidas específicas para la conciliación familiar y profesional?, se obtiene información valiosa que nos indica los aspectos positivos de la implantación del Plan de Igualdad en el sentido de que se ha aprobado y ejecutado medidas proactivas a favor de la Igualdad. Estas medidas son:

- “Reglamento para la compatibilidad de la producción científica y la atención a menores.”
- “Elaboración de un Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal.”
- “Promoción de un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa de la Universidad.”
- “Instar a centros y departamentos para la consideración de las cargas familiares del profesorado adscrito a los mismos en la asignación de los horarios de clase.”
- “Valoración de los horarios y períodos vacacionales del PAS para facilitar la corresponsabilidad y conciliación.”
- “Promoción de medidas para facilitar las condiciones de estudio a las mujeres estudiantes con cargas familiares.”

En las respuestas a la pregunta 3ª: “¿Cuáles han sido las prácticas de visualización y de sensibilización llevadas a cabo en su Universidad?. ¿Han sido conflictivos el desarrollo y ejecución de estas prácticas?” obtenemos información de la celebración de acciones positivas encaminadas a la visualización y sensibilización acerca de los Planes de Igualdad. Éstas son:

- “Inclusión de un tema sobre marco normativo de Igualdad de género en el temario para oposiciones del PAS.”

- “Inclusión de cursos específicos de género en la formación del PAS, PDI y alumnado dando cumplimiento al Plan de Formación específico en Igualdad.”
- “Inclusión de medidas de acción positiva para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Plan Galileo de Transferencia.”
- “Inclusión de medidas de acción positiva para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Plan Propio de Investigación.”
- “Solicitud a la Junta de Andalucía de equiparación en la justificación para la exención del pago de matrícula entre víctimas de terrorismo y de violencia de género.”
- “Diseño y aprobación del Diagnóstico de Igualdad de hombres y mujeres en la UCO.”
- “Aprobación y aplicación del Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo.”
- “Celebración de fechas emblemáticas relacionadas con la Igualdad (25N y 8N).”
- “Relaciones con otras administraciones (Ayto. Diputación e IAM) para coordinar actuaciones.”
- “Creación de la Red de Apoyo a la Igualdad, en la que existen representantes de los Equipos de Dirección de cada centro y actúan como canal de información y mecanismo de difusión de las acciones de igualdad propuestas por la comisión de Igualdad y aprobadas por Consejo de Gobierno.”
- “Campañas de marketing para visualizar la Unidad de Igualdad.”

Y por último en la pregunta 6ª: “¿Cómo está influyendo el Plan de Igualdad en la Universidad?” se observan aspectos positivos que han acontecido en las Universidades con la implantación del Plan de Igualdad. Estos son:

- “Mayor presencia de mujeres en órganos colegiados y unipersonales.”
- “Las bases de datos están desagregadas por sexos.”
- “Cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista.”
- “Mejora en las medidas de conciliación.”
- “Aumento de formación en género.”
- “Creando un marco normativo para propiciar la concienciación de la comunidad universitaria sobre las políticas de Igualdad.”
- “Explicitando derechos y aspectos normativos poco conocidos por las personas.”
- “Actuando como una herramienta que facilita la evaluación del nivel de aplicación de políticas de género y dejando constancia de la evolución experimentada.”

4.6. Otros conflictos que afectan a los Planes de Igualdad

Además de estos conflictos observados en las respuestas obtenidas al cuestionario enviado a las diferentes Universidades andaluzas que tienen implantado un Plan de Igualdad se puede afirmar que existen otros conflictos que son de distinta naturaleza.

La naturaleza de la LOI influye para la aparición de un conflicto en la aplicación de la misma. La LOI es aplicable de forma transversal y forma parte de la legislación denominada “soft law”¹⁰¹.

El soft law se puede definir como un derecho que no impone determinadas conductas o prácticas. Es un derecho que busca la adhesión voluntaria de los diferentes sujetos normativos a quienes se dirigen. El soft law busca nuevas formas de participación, cooperación e integración y representa una nueva forma de regulación para realidades complejas y abiertas a procesos continuos de cambios. En la LOI se usa las técnicas de soft law y esto provoca que tenga un carácter no vinculante y una difícil integración en la teoría tradicional de las normas jurídicas.

¹⁰¹ RUBIO CASTRO, A. “*Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española.*”, Anuario de Filosofía del Derecho, 2014 (XXX), pp. 37-68.” Llegados a este punto puede afirmarse, que en España, se incumple la ley de igualdad efectiva 3/2007 de diferentes formas, unas veces no aplicando hard law, al considerarlo erróneamente soft law, este es el caso de la parte conceptual y definitoria En otras ocasiones, ignorando al aplicar o interpretar el texto referenciado el contexto de hard law en el que se encontraba inserto; este sería el caso de las leyes reformadas por la LOIEMH y recogidas en las disposiciones adicionales, cuando son interpretadas de modo excesivamente literal y sin atender a los fines y objetivos que la LOIEMH pretende. Por citar algún ejemplo más, aludiremos a los convenios colectivos en los que no se han desarrollado o integrado adecuadamente los planes de igualdad, o haciéndolo no se aplican. Un dato que nos conduce a la siguiente cuestión: hubiese sido mayor la eficacia si todas las demandas contenidas en la ley de igualdad efectiva se hubiesen establecido en una regla de hard law. Si atendemos a los datos disponibles, la respuesta es no. Sólo el 35% de las 4.651 empresas de más de 250 personas trabajadoras han llevado a cabo planes de igualdad, en 2010, tres años después de la entrada en vigor de la ley, y habiéndose producido con anterioridad a la publicación de la ley encuentros entre la administración 65 y las empresas para concienciar y sensibilizar sobre su relevancia en términos de capital humano y productividad. Aunque parece existir una evolución positiva. En 2009, sólo el 34% de los convenios incorporaban planes de igualdad, en 2010 la cifra se ha incrementado al 65%.”

Sin embargo se podría confirmar que no es culpa del soft law sino de problemas de mayor calado en la sociedad española de carácter ideológico, al interpretar la LOI como una desigualdad al favorecer más al género femenino. Esto es un grave error ya que por ejemplo, poner cuotas en los órganos colegiados, no se trata de desigualdad o de nombrar a una mujer por “decreto”, se trata de que el 50% de la población debe estar representada en estos órganos colegiados que en la actualidad están configurados sólo o casi al completo por el género masculino. En España se incumple la LOI con la aparición de resistencias, conflictos y dificultades en la aplicación de los objetivos establecidos por sus directrices, como por ejemplo, la implantación de una cuota de mujeres en los consejos de administración u órganos colegiados de las empresas e instituciones públicas. En resumen, se puede afirmar de que no se trata de un problema de soft law por parte de la LOI, sino de un problema ideológico de aceptación de normas en la que parte de la sociedad lo entiende como un trato de favor al género femenino.

Por otro lado, el retroceso provocado por las políticas de austeridad adoptadas a partir de 2.008 en respuesta a la crisis económica ha provocado una falta de priorización de las políticas de igualdad cuando éstas entran en conflicto con otras prioridades económicas.

Los instrumentos de las políticas de igualdad se han diversificado, desde Planes de Igualdad, leyes y unidades de igualdad, generando unos avances en políticas públicas contra la desigualdad de género que en los años que van desde 2004 hasta 2008 parecían mostrar una cierta solidez. Sin embargo, las estrategias de control del déficit público adoptadas en Europa y en España a partir del 2008 como respuesta a la crisis económica, han puesto freno a lo que hasta el momento era una clara trayectoria ascendente. El progresivo desmantelamiento de las políticas sociales y de igualdad, junto con el retroceso para los derechos de las mujeres, muestran una falta de priorización en materia de políticas sociales cuando éstas entran en conflicto con intereses de índole económica.

La crisis económica que sacude Europa a partir de 2008 y que deja sus rastros más evidentes en España a partir de 2010 es un momento de coyuntura crítica para las

políticas de igualdad en España. A partir de 2010, tanto las políticas de igualdad como sus organismos correspondientes, sufrirán de forma directa los efectos de las políticas de austeridad. El propio gobierno español suprimió en 2010 el Ministerio de Igualdad, recién creado en 2008, como una de las primeras medidas de reordenación ministerial dirigida al ahorro del gasto administrativo.

A pesar de que el principio del *mainstreaming* o transversalidad de género se haya incorporado en la normativa española con la LOI, ha faltado en España una actuación decidida y explícita a favor de la igualdad por parte de otras políticas públicas. Esto ha supuesto, que el fuerte incremento de la participación laboral de las mujeres españolas haya tenido lugar sin que se produjesen cambios sustantivos en la provisión del cuidado y las prestaciones de apoyo a las familias, agudizando la situación de sobrecarga de las mujeres que ha caracterizado el sistema de bienestar.

Finalmente, se puede afirmar que las medidas de austeridad no han solucionado el problema de la crisis económica en España sino que han empeorado, tanto las condiciones de vida de mujeres y hombres, como las políticas de igualdad. Este desmantelamiento de las políticas de igualdad nos puede llevar a retrocesos muy importantes con respecto a la Igualdad en nuestro país¹⁰².

¹⁰² LOMBARDO, E. y LEÓN, M. “*Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*”, Revista de Investigaciones Feministas, 2014, vol.5, pp. 13-35.” La falta de priorización de la igualdad de género y de integración de un enfoque de género en todas las políticas públicas se ha hecho patente en la ‘*coyuntura crítica*’ que la crisis económica ha supuesto. Las medidas de ‘austeridad’ adoptadas por parte de gobiernos europeos de corte tanto conservador como socialdemócrata han desplazado la agenda social en beneficio del equilibrio de los parámetros macro-económicos. La perspectiva desarrollada en este artículo de enmarcar el análisis de las políticas de igualdad en el contexto más general de las políticas sociales nos ha permitido captar como las políticas de ‘austeridad’ hayan afectado no solamente a las políticas de igualdad, sino a todas las políticas sociales. Esto ocurre en el marco de un proyecto neoliberal que promueve explícita o implícitamente olas de desregulaciones y privatizaciones, así como, en el gobierno Rajoy, apostando por unas políticas de igualdad más restrictivas de los derechos de las mujeres. Las medidas de austeridad no han solucionado el problema de la crisis económica en España sino que han empeorado tanto las condiciones de vida de mujeres y varones como las políticas de igualdad (González y Segales 2014). Siguiendo por este camino, y si la Unión Europea no vuelve a renovar más decididamente su compromiso con la igualdad y por la integración de un enfoque de género en las medidas anti-crisis en todos los países miembros, el desmantelamiento de políticas específicas puede llevar a retrocesos importantes en igualdad.”

QUINTA PARTE: HERRAMIENTA “HEMPI” APLICADA A
TODAS LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. RANKING
NACIONAL

5.1. Introducción

El año 2007 ha sido el año que ha marcado un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. Esto se ha debido a la promulgación de un conjunto de disposiciones normativas, importantísimas en el marco de la igualdad. Como ya se ha referenciado anteriormente, en el año 2007 se ha aprobado la LOI, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la LOMLOU, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y también la Ley 7/2007 publicada en la misma fecha, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en lo sucesivo).

En la LOI se establece una sucesión de trabajos que deben ser realizados por las empresas. En el art. 45.2 se establece “En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. Las Universidades tienen en su gran mayoría más de 250 trabajadores por lo que están obligadas a elaborar sus propios Planes de Igualdad. En la ley se establece también, en su art. 46, que los contenidos de los Planes de Igualdad deben “fijar los objetivos concretos 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”.

De igual manera la LOI determina que se debe realizar con transparencia la implantación de los Planes de Igualdad. En el art. 47 se establece “Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá

sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre Planes de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyen estas competencias”. Para informar a los trabajadores sobre la consecución de los objetivos que recogen los Planes de Igualdad, se debe proceder a una evaluación, objetiva y participativa, para conocer qué objetivos han sido alcanzados y que medidas deben ser corregidas.

A través de la herramienta, de elaboración propia, que se ha llamado “HEMPI” se puede medir la calidad de los distintos Planes de Igualdad y el cumplimiento alcanzado en las medidas de igualdad de todas las Universidades nacionales, al igual que ya se ha realizado para las Universidades andaluzas. Se trata de extrapolar la aplicación de la herramienta “HEMPI” al conjunto de Universidades que constituyen el sistema universitario español. Se van a analizar los Planes de Igualdad de todas las Universidades españolas, independientemente de su naturaleza pública, privada o de titularidad de la Iglesia católica.

Esta herramienta “HEMPI” ya ha sido explicada anteriormente en la tercera parte del presente trabajo de investigación, por lo que no se va a volver a repetir el proceso por el que se ha creado e ideado. Aplicando la herramienta “HEMPI” a las Universidades andaluzas se han obtenido unos resultados muy interesantes. Se ha podido establecer un ranking entre Universidades andaluzas, que nos muestra como determinadas Universidades están realizando acciones en igualdad y políticas de igualdad de una forma más decidida y comprometida con lo que se establece en la principal ley sobre igualdad que existe en nuestro país, la LOI.

Se ha podido constatar que el impulso de las políticas de igualdad está muy marcado por la preferencia en su programa, que le dé el equipo de gobierno de cada Universidad, al desarrollo de las acciones de igualdad que las leyes de igualdad marcan como de obligado cumplimiento.

Con la aplicación de la herramienta “HEMPI” al conjunto de Universidades españolas, se puede obtener un ranking nacional que visibiliza que Universidades están más implicadas en la implantación de las políticas y acciones en el ámbito de la igualdad.

De los datos obtenidos también se va a poder establecer un ranking de comunidades autónomas más implicadas con la igualdad, a través del cálculo de la media de todas las Universidades de cada comunidad autónoma.

Igualmente estudiando el conjunto de Universidades públicas, el conjunto de Universidades privadas y el de Universidades que son titularidad de la Iglesia católica, se va a poder conocer qué tipo de Universidades están más implicadas en la implementación de políticas de igualdad y Planes de Igualdad.

5.2. Metodología

La aplicación de la herramienta “HEMPI” de medición de las políticas de igualdad y calidad de los Planes de Igualdad en las Universidades se va a realizar sobre la totalidad de las Universidades existentes en nuestro país, independientemente de su naturaleza pública, privada y/o de la Iglesia, no presencial y especial.

La relación de Universidades, que se han considerado, es la establecida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en el curso 2014-2015. En España existen 47 Universidades de naturaleza pública, 28 Universidades de naturaleza privada y/o de la Iglesia Católica, 6 Universidades no presenciales y 2 Universidades especiales, lo que hace un total de 83 Universidades.

En la relación siguiente se recogen las Universidades que se encuentran en el directorio del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el curso 2014-2015, que componen el mapa universitario en España¹⁰³.

¹⁰³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015*. <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/Datos-y-Cifras-del-SUE-Curso-2014-2015.pdf> [Consultada: 10/05/17].

Relación de Universidades Españolas. MECD 2014-15

Universidades Públicas

Universidad de A Coruña

Rúa da Maestranza, s/n 15001 A Coruña
Teléfono: 981 167 000 Fax: 981 226 404 <http://www.udc.es>

Universidad de Alcalá

Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares (Madrid)
Teléfono: 918 854 000 Fax: 918 854 095 <http://www.uah.es>

Universidad de Alicante

Carretera de San Vicente del Raspeig, s/n 03690 San Vicente del Raspeig (Alicante)
Teléfono: 965 903 400 Fax: 965 903 464 <http://www.ua.es>

Universidad de Almería

Carretera Sacramento, s/n. 04120 La Cañada de San Urbano (Almería)
Teléfono: 950 015 000 Fax: 950 215 115 <http://www.ual.es>

Universitat Autònoma de Barcelona

Plaça Cívica. Campus de Bellaterra 08193 Cerdanyola del Vallès (Barcelona)
Teléfono: 935 811 111 Fax: 935 812595 <http://www.uab.es>

Universidad Autónoma de Madrid

Carretera de Colmenar, Km. 15 28049 Cantoblanco (Madrid)
Teléfono: 914 975 100 Fax: 914 974 102 <http://www.uam.es>

Universitat de Barcelona

Gran Vía de Les Corts Catalanes, 585 08007 Barcelona
Teléfono: 935 402100 Fax: 934 035 404 <http://www.ub.es>

Universidad de Burgos

Hospital del Rey, s/n 09001 Burgos
Teléfono: 947 258 700 Fax: 947 258 744 <http://www.ubu.es>

Universidad de Cádiz

Calle Ancha, 16. 11001 Cádiz
Teléfono: 956 015 000 Fax: 956 225 282 <http://www.uca.es>

Universidad de Cantabria

Avenida los Castros, s/n 39005 Santander (Cantabria)
Teléfono: 942 201 500 Fax: 942 201 103 <http://www.unican.es>

Universidad Carlos III de Madrid

Calle Madrid, 126-128. 28903 Getafe (Madrid)
Teléfono: 916 249 500 Fax: 916 249 758 <http://www.uc3m.es>

Universidad de Castilla-La Mancha

Calle Altagracia, 50. 13071 Ciudad Real
Teléfono: 926 295 300 Fax: 902 204 130 <http://www.uclm.es>

Universidad Complutense de Madrid

Avenida de Séneca, 2. 28040 Madrid
Teléfono: 914 520 400 Fax: 913 943 497 <http://www.ucm.es>

UCO

Avda. Medina Azahara, 5 14071 Córdoba
Teléfono: 957 218 200 Fax: 957 218 222 <http://www.uco.es>

Universidad de Extremadura

Campus Universitario. Avenida de Elvas, s/n 06071 Badajoz
Teléfono: 924 289 300 Fax: 924 272 983 <http://www.unex.es>

Universitat de Girona

Plaça Sant Domènec, 3 Edif. "Les Àligues" 17071 Girona
Teléfono: 972 418 046 Fax: 972 418 031 <http://www.udg.es>

Universidad de Granada

Cuesta del Hospicio, s/n. Hospital Real. 18071 Granada
Teléfono: 958 243 000 Fax: 958 243 066 <http://www.ugr.es>

Universidad de Huelva

Calle Doctor Cantero Cuadrado, 6 21071 Huelva
Teléfono: 959 218 000 Fax: 959 218 189 <http://www.uhu.es>

Universitat de les Illes Balears

Edifici Son Lledó. Campus Universitari. Ctra. de Valldemossa, Km. 7,5
07122 Palma de Mallorca (Illes Balears) Teléfono: 971 173000
Fax: 971 172 064 <http://www.uib.es>

Universidad de Jaén

Campus las Lagunillas, s/n 23071 Jaén
Teléfono: 953 212 121 Fax: 953 212 239 <http://www.ujaen.es>

Universidad Jaime I de Castellón

Campus del Riu Sec. Avenida de Vicent Sos Baynat, s/n
12071 Castelló de La Plana (Castellón) Teléfono: 964 728 000 Fax: 964 729 016 <http://www.uji.es>

Universidad de La Laguna

Calle Molinos de Agua, s/n. 38207 La Laguna (Santa Cruz de Tenerife)
Teléfono: 922 319 000 Fax: 922 259 628 <http://www.ull.es>

Universidad de La Rioja

Edificio del Rectorado. Avenida de La Paz, 93 26006 Logroño (La Rioja)
Teléfono: 941 299 100 Fax: 941 299 208 <http://www.unirioja.es>

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Calle Juan de Quesada, 30. 35001 Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas)

Teléfono: 928 451 000 Fax: 928 451 022 <http://www.ulpgc.es>

Universidad de León

Avenida de la Facultad, 25 24004 León

Teléfono: 987 291 000 Fax: 987 291 614 <http://www.unileon.es>

Universitat de Lleida

Plaça de Víctor Siurana, 1. 25003 Lleida

Teléfono: 973 702 000 Fax: 973 702 146 <http://www.udl.es>

Universidad de Málaga

Avenida de Cervantes, 2 29071 Málaga

Teléfono: 952 131 000 Fax: 952 132 680 <http://www.uma.es>

Universidad Miguel Hernández de Elche

Avenida de La Universidad, s/n. 03202 Elche (Alicante)

Teléfono: 966 658 500 Fax: 966 658 632 <http://www.umh.es>

Universidad de Murcia

Avenida Teniente Flomesta, 5. 30003 Murcia

Teléfono: 968 363 000 Fax: 968 363 603 <http://www.um.es>

Universidad de Oviedo

Calle San Francisco, 3 33003 Oviedo (Asturias)

Teléfono: 985 103 000 Fax: 985 104 085 <http://www.uniovi.es>

Universidad Pablo de Olavide

Carretera de Utrera, Km. 1 41013 Sevilla

Teléfono: 954 349 200 Fax: 954 349 204 <http://www.upo.es>

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Barrio Sarriena, s/n 48940 Leioa (Vizcaya)

Teléfono: 946 012 000 Fax: 944 647 446 <http://www.ehu.es>

Universidad Politécnica de Cartagena

Plaza del Cronista Isidoro Valverde Edificio La Milagrosa 30202 Cartagena (Murcia)

Teléfono: 968 325 400 Fax: 968 325 403 <http://www.upct.es>

Universitat Politècnica de Catalunya

Calle Jordi Girona, 31. 08034 Barcelona

Teléfono: 934 016 200 Fax: 934 016 895 <http://www.upc.es>

Universidad Politécnica de Madrid

Avenida Ramiro de Maeztu, 7.28040 Madrid

Teléfono: 913 366 000 Fax: 913 365 919 <http://www.upm.es>

Universidad Politécnica de Valencia

Edificio 3H - Camí de Vera, s/n. 46022 Valencia

Teléfono: 963 879 000 Fax: 963 879 009 <http://www.upv.es>

Universitat Pompeu Fabra

Plaça de la Mercè, 10-12 08002 Barcelona

Teléfono: 935 422 000 Fax: 935 422 002 <http://www.upf.es>

Universidad Pública de Navarra

Campus de Arrosadía 31006 Pamplona (Navarra)

Teléfono: 948 169 000 Fax: 948 169 169 <http://www.unavarra.es>

Universidad Rey Juan Carlos

Calle Tulipán, s/n. 28933 Móstoles (Madrid)

Teléfono: 916 655 060 Fax: 916 147 120 <http://www.urjc.es>

Universitat Rovira i Virgili

Carrer de L'Escorxador, s/n 43003 Tarragona

Teléfono: 977 558 000 Fax: 977 558 022 <http://www.urv.es>

Universidad de Salamanca

Patio de las Escuelas Mayores, 1 37008 Salamanca

Teléfono: 923 294 400 Fax: 923 294 502 <http://www.usal.es>

Universidad de Santiago de Compostela

Colexio de San Xerome. Praza do Obradoiro, s/n 15782 Santiago de Compostela (A Coruña)

Teléfono: 981 563 100 Fax: 981 588 522 <http://www.usc.es>

Universidad de Sevilla

San Fernando, 4. 41004 Sevilla

Teléfono: 954 551 000 Fax: 954 211 294 <http://www.us.es>

Universitat de València

(Estudi General) Avenida Blasco Ibáñez, 13. Nivel 1. 46010 Valencia

Teléfono: 963 864 100 Fax: 963 864 019 <http://www.uv.es>

Universidad de Valladolid

Plaza de Santa Cruz, 8. (Palacio de Santa Cruz) 47002 Valladolid

Teléfono: 983 423 000 Fax: 983 423 234 <http://www.uva.es>

Universidad de Vigo

Campus Universitario. Lagoas Marcosende, s/n 36310 Vigo (Pontevedra)

Teléfono: 986 812 000 Fax: 986 813 633 <http://www.uvigo.es>

Universidad de Zaragoza

Calle Pedro Cerbuna, 12 50009 Zaragoza

Teléfono: 976 761 001 Fax: 976 761 009 <http://www.unizar.es>

Relación de Universidades Españolas. MECD 2014-15

Universidades Privadas y/o de la Iglesia Católica

Universitat Abat Oliba CEU

Calle Bellesguard, 30. 08022 Barcelona
Teléfono: 932 540 900 Fax: 934 189 380 <http://www.uaoceu.es>

Universidad Alfonso X El Sabio

Avenida de La Universidad, 1. 28691 Villanueva de La Cañada (Madrid)
Teléfono: 918 109 200 Fax: 918 109 102 <http://www.uax.es>

Universidad Antonio de Nebrija

Campus de La Berzosa. Calle Hostal, s/n 28240 Hoyo de Manzanares (Madrid)
Teléfono: 914 521 101 Fax: 914 521 110 <http://www.nebrija.com>

Universidad Camilo José Cela

Calle Castillo de Alarcón, 49 Urb. Villafranca del Castillo 28692 Villanueva de la Cañada (Madrid)
Teléfono: 918 153 131 Fax: 918 153 130 <http://www.ucjc.edu>

Universidad Cardenal Herrera-CEU

Edificio Seminario, s/n. 46113 Moncada (Valencia)
Teléfono: 961 369 000 Fax: 961 395 272 <http://www.uch.ceu.es>

Universidad Católica San Antonio

Campus de Los Jerónimos, s/n 30107 Guadalupe (Murcia)
Teléfono: 968 278 800 Fax: 968 307 066 <http://www.ucam.edu>

Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir

Calle Quevedo, 2 Sede San Carlos Borromeo 46001 Valencia
Teléfono: 963 637 412 Fax: 963 901 987 <http://www.ucv.es>

Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila

Calle Canteros, s/n 05005 Ávila
Teléfono: 920 251 020 Fax: 920 251 030 <http://www.ucavila.es>

Universidad de Deusto

Avenida de las Universidades, 24 48007 Bilbao (Vizcaya)
Teléfono: 944 139 000 Fax: 944 139 110 <http://www.deusto.es>

Universidad Europea de Canarias

Calle Inocencio García, 1. 38311 Valle de la Orotava (Tenerife)
<http://canarias.Universidadeuropea.es>

Universidad Europea de Madrid

Calle Tajo, s/n. Urbanización El Bosque 28670 Villaviciosa de Odón (Madrid)
Teléfono: 912 115 200 Fax: 916 168 265 <http://www.uea.es>

Universidad Europea del Atlántico

Parque Científico y Tecnológico de Cantabria Calle Albert Einstein, 18
39011 Santander, España Teléfono: 942 266 373
<http://www.uneatlantico.es>

Universidad Europea Miguel de Cervantes

Calle Padre Julio Chevalier, 2. 47012 Valladolid
Teléfono: 983 001 000 Fax: 983 278 958 <http://www.uemc.edu>

Universidad Europea Valencia

Calle General Elio, 2, 8 y 18. 46010 Valencia
Teléfono: 961 318 500 Fax: 961 318 189 <http://valencia.uea.es/>

Universidad Fernando Pessoa-Canarias

Calle Alcalde Francisco Hernández González, 28 35001 Santa María de Guía de Gran
Canaria (Las Palmas) Teléfono: 928 313 420 www.ufpcanarias.org

Universidad Francisco de Vitoria

Carretera Pozuelo-Majadahonda, Km. 1800 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Teléfono: 913 510 303 Fax: 917 091 555 <http://www.ufv.es>

IE. Universidad

Campus Santa Cruz La Real. Calle Cardenal Zúñiga, 12 40003 Segovia
Teléfono: 921 412 410 Fax: 921 445 593 <http://www.ie.edu/Universidad>

Universitat Internacional de Catalunya

Calle Inmaculada, 22. 08017 Barcelona
Teléfono: 932 541 800 Fax: 932 541 673 <http://www.uic.es>

Universidad Loyola Andalucía

Calle Energía Solar, 1. Edificios F y G 41014 Sevilla
Teléfono: 955 641 600 <http://www.uloaya.es>

Universidad Mondragón Unibertsitatea

Calle Loramendi, 4. 20500 Arrasate/Mondragón (Guipúzcoa)
Teléfono: 943 712 185 Fax: 943 712 193 <http://www.mondragon.edu>

Universidad Pontificia Comillas

Calle Alberto Aguilera, 23. 28015 Madrid
Teléfono: 915 422 800 Fax: 915 596 569 <http://www.upcomillas.es>

Universidad Pontificia de Salamanca

Calle Compañía, 5. 37002 Salamanca
Teléfono: 923 277 100 Fax: 923 277 103 <http://www.upsa.es>

Universitat Ramon Llull

Calle Claravall, 1-3. 08022 Barcelona

Teléfono: 936 022 200 Fax: 936 022 249 <http://www.url.es>

Universidad San Jorge

Autov. A-23 Zaragoza-Huesca Km. 299 50830 Villanueva de Gállego

(Zaragoza) Teléfono: 976 060 100 Fax: 976 077 581

<http://www.Universidadsanjorge.net>

Universidad San Pablo-CEU

Julián Romea, 23. 28003 Madrid

Teléfono: 914 566 300 Fax: 915 360 660 <http://www.uspceu.com>

Universidad Tecnología y Empresa

Carretera de Carabanchel a Villaverde, km. 0,5 28041 Madrid

Teléfono: 902 006 649 Fax: 902 006 659 <http://www.utecem.es>

Universitat de Vic- Universitat Central de Catalunya

Carrer de La Sagrada Família, 7. 08500 Vic (Barcelona)

Teléfono: 938 861 222 Fax: 938 891 063 <http://www.uvic.es>

Universidad de Navarra

Edificio Central. Campus Universitario 31080 Pamplona (Navarra)

Teléfono: 948 425 619 <http://www.unav.es>

Relación de Universidades Españolas. MECD 2014-15

Universidades no Presenciales

A Distancia de Madrid (UDIMA)

Camino de la Fonda, 20. 28400 Collado Villalba (Madrid)
Teléfono: 918 561 699 Fax.: 918 561 697 <http://www.udima.es>

Nacional de Educación a Distancia

Calle Bravo Murillo, 38. 28015 Madrid
Teléfono: 913 986 000 Fax: 913 986 036 <http://www.uned.es>

Universidad Internacional de la Rioja

Gran Vía Rey Juan Carlos I, 41.26001 Logroño (La Rioja)
Teléfono: 941 209 743 Fax: 902 877 037 <http://www.unir.net>

Universidad Isabel I de Castilla

Calle Fernán González, 76 09003 Burgos
Teléfono: 947 671 731 <http://www.ui1.es>

Universitat Internacional Valenciana (VIU)

Plaza del Carmen, 4 Ed. Palau de Pineda 46003 Valencia
Teléfono: 961 924 963 Fax: 961 924 951 <http://www.viu.es>

Universitat Oberta de Catalunya

Avenida Tibidabo, 39 – 43. 08035 Barcelona
Teléfono: 932 532 300 Fax: 932 532 330 <http://www.uoc.edu>

Relación de Universidades Españolas. MECD 2014-15

Universidades Especiales

Universidad Internacional de Andalucía

Monasterio Sta. María de Las Cuevas. Calle Américo Vespucio, 2. Isla de La Cartuja 41092 Sevilla
Teléfono: 954 462 299 Fax: 954 462 288 <http://www.unia.es>

Universidad Internacional Menéndez Pelayo

Calle Isaac Peral, 23 28040 Madrid
Teléfono: 915 920 600 Fax: 915 430 897 <http://www.uimp.es>

Para la aplicación de la herramienta “HEMPI” se han consultado las webs de todas las Universidades españolas de cualquier naturaleza (públicas, privadas y/o de la Iglesia católica, no presenciales y especiales). La LOI exige transparencia en la implantación de los Planes de Igualdad y a su vez determina la visibilización que deben tener todos los Planes de Igualdad. La mejor forma de visibilizar los Planes de Igualdad es a través de las páginas webs de cada Universidad, de esta forma, cualquier ciudadano o ciudadana puede consultarlos. Además también se podría consultar las medidas adoptadas en la Universidad de referencia, para hacer efectivo lo establecido en la LOI.

Con esta metodología de trabajo se obtienen los datos de una forma no sesgada, ya que es la propia Universidad la que debe hacer públicas las medidas de igualdad, adoptadas y aprobadas en su seno y por sus propios órganos de gobierno.

La búsqueda por internet se ha realizado con un procedimiento normalizado. A través de Google se han realizado una serie de cuestiones que han sido las mismas en cada búsqueda realizada para cada Universidad. Las cuestiones que se han planteado han sido las siguientes:

- 1). Unidad de Igualdad de la Universidad ...
- 2). Plan de Igualdad de la Universidad ...
- 3). Evaluación Plan de Igualdad de la Universidad ...

En el caso de no encontrar nada en la red con estas cuestiones se ha buscado en el directorio de Planes de Igualdad publicado en la Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU) y que se encuentra en la siguiente dirección web:

<http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/planes-de-igualdad/>

Por último, en el caso de no obtener ninguna información con las consultas anteriores, se ha buscado directamente en la web de la Universidad que estaba siendo medida y evaluada. Si transcurrido un tiempo máximo de 15 minutos no se ha obtenido ninguna información, se ha dado por concluida la búsqueda del Plan de Igualdad.

La consulta de los Planes de Igualdad se ha realizado en los meses de septiembre y octubre de 2017, momento en el que ya se había cumplido diez años desde la entrada en vigor de la LOI. Este período de tiempo se puede considerar lo suficientemente amplio para que todas las Universidades hayan cumplido con sus trabajos de elaboración, implantación y seguimiento de sus Planes de Igualdad.

Hay que indicar que el no haber podido localizar el Plan de Igualdad de una Universidad, no significa necesariamente que la institución carezca de Plan de Igualdad, sino que no está localizable en la web de la Universidad, incumpléndose lo establecido en la LOI.

5.3 Resultados

Con la herramienta HEMPI, como ya se ha explicado en la tercera parte del presente trabajo de investigación, se pretende medir el grado de compromiso de cada Universidad en relación a la igualdad. Se trata de conocer si cada Universidad tiene constituida una Unidad de Igualdad y cuánto tiempo ha tardado en ser creada. Si además, cada Universidad cuenta con el soporte de una comisión de Igualdad como órgano colegiado, que funciona como una subcomisión del Consejo de Gobierno. Con la constitución y puesta en marcha de estas estructuras se garantiza en la Universidad los instrumentos necesarios para ejecutar acciones en igualdad que vienen marcadas por las leyes y que son obligatorias de realizar.

La principal función de estas estructuras es la realización de un diagnóstico en igualdad, estudiando el resultado de los indicadores que muestran la situación de hombres y mujeres en la vida universitaria y en el contexto de la educación superior. Una vez realizado el diagnóstico se confecciona el Plan de Igualdad que es la herramienta idónea para hacer desaparecer las diferencias entre los dos géneros, que han sido detectadas previamente en el diagnóstico. Para asegurarnos que el Plan de Igualdad, que ha aprobado cada Universidad, cumple con un nivel de calidad se determina que estructura debe tener como mínimo. A cada apartado de la estructura mínima se le adjudica un punto. De esta forma se mide cual es el Plan de Igualdad más completo y más eficaz de cara a conseguir disminuir las brechas en igualdad que se han observado con el diagnóstico.

En la herramienta HEMPI se propone también una serie de ejes de intervención que no deben faltar para la consecución de un Plan de Igualdad de calidad. En caso de que los Planes de Igualdad de las distintas Universidades españolas contengan los ejes que se han determinado que son fundamentales, se les conceden un punto por cada eje. De esta

manera se pretende garantizar que la intervención en aquellas materias o ámbitos que se consideren estratégicos están siendo cubiertos por el Plan de Igualdad.

Se ha considerado que el eje específico de formación es de especial importancia debido a que si queremos modificar una sociedad que histórica y culturalmente es patriarcal, como ya se ha explicado en la introducción, la única forma es a través de la formación. Por este motivo se asigna al eje específico de formación un total de dos puntos en el supuesto de que forme parte específica del Plan de Igualdad.

Una vez que las Universidades españolas tienen un Plan de Igualdad de calidad que debe tener la estructura adecuada y que abarca los ámbitos y acciones que son estratégicos para obtener un camino real y efectivo hacia la Igualdad, el paso siguiente sería la evaluación para conocer la influencia y consecución de los objetivos marcados. Cuando las Universidades evalúan y realizan un correcto seguimiento de su Plan de Igualdad se le asigna un total de cinco puntos.

Cuando ya se ha realizado la evaluación hay que volver a reiniciar el ciclo con la realización de un nuevo diagnóstico y la aprobación de un II Plan de Igualdad por parte de la Universidad. Se le ha asignado un total de cinco puntos a cada Universidad que haya aprobado un II Plan de Igualdad continuando con el I, para la consecución de los objetivos de Igualdad propuestos en el nuevo diagnóstico.

La herramienta HEMPI de medición de la calidad de los Planes de Igualdad abarca y mide las acciones más importantes y necesarias para que la Universidad, independientemente de su naturaleza pública o privada, pueda avanzar hacia un futuro en el que la brecha de género se minimice y desaparezca.

Se plantea, en primer lugar, una prelación o ranking constituido por todas y cada una de las Universidades españolas a nivel individual.

En la siguiente tabla se recoge los resultados, ordenados de mayor a menor puntuación, obtenidos por las distintas Universidades españolas de naturaleza pública,

según el directorio del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el curso 2014-2015, anteriormente relacionado.

En un primer estudio se recogen las Universidades españolas que tienen la naturaleza jurídica de Universidad pública, independientemente de la comunidad autónoma a la que pertenece.

Tabla 20: HEMPI aplicada a las Universidades de titularidad pública españolas

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Catalunya	Galicia	Andalucía	Andalucía	Catalunya
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat Politècnica de Catalunya	Universitat Autònoma de Barcelona	Universidade de Santiago de Compostela	Universidad de Sevilla	Universidad de Málaga	Universitat de Barcelona
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	4	4	4	3	3	4
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 punto; no = 0 puntos	2	2	0	2	2	2	2
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	6	7	5	5	4	6
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	1	1	1	1	0
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	0	0	1	0	0
8. Seguimiento y Evaluación		1	0	1	1	1	1	1
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	no = 0 puntos	5	5	5	5	5	5	5
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de		5	5	5	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?		2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:								
1. Compromiso con la igualdad	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	0	1	1	1
familiar, laboral y personal	no = 0 puntos	1	1	1	1	0	1	1
sexo y violencia de género	no = 0 puntos	1	1	1	1	0	1	1
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	2	2	2	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	5	5	5	5	5	5
TOTAL PUNTOS:		45	38	38	34	33	33	32

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Valencia	Valencia	País Vasco	Valencia	Catalunya
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat Rovira i Virgili	Universitat d'Alacant / Universidad de Alicante	Universitat de València	Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea	Universitat Jaume I	Universitat de Lleida
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	4	3	3	4	1	4
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	2	2	2	2	2
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años= 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años= 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	6	4	5	4	4	6
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	1	0	1	1
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	0	1	1
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	1	1	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	5	5	5	5	5	5
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:								
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1
		1	0	1	1	0	1	1
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Formación para todos los colectivos?	no= 0 puntos	2	0	2	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	5	5	5	5	5	0
TOTAL PUNTOS:		45	32	31	31	29	29	28

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Andalucía	Catalunya	Andalucía	Castilla y León	Murcia	Extremadura
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad de Cádiz	Universitat de Girona	Universidad de Córdoba	Universidad de Salamanca	Universidad Politécnica de Cartagena	Universidad de Extremadura
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	2	4	1	3	3	4
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	2	2	2	2	2
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	3	5	0	6	4	5
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	1	1	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	1	0	1	1
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:								
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	0
		1	0	1	0	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	0	1	1
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	1	2	0	2	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	5	0	5	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	23	22	21	21	21	20

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Cantabria	Castilla y León	Galicia	Madrid	Madrid	Andalucía
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad de Cantabria	Universidad de León	Universidade da Coruña	Universidad Carlos III de Madrid	Universidad Politécnica de Madrid	Universidad de Huelva
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	1	1	4	3	2	3
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	2	2	2	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	5	4	1	4	6	2
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	1	1	0	0	1
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	1	0	1
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	1	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	1	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes								
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	1	1	1	1	1
2. Igualdad de género		1	0	0	1	1	1	0
3. Igualdad de oportunidades		1	1	0	0	1	1	1
4. Igualdad familiar, laboral y personal	no= 0 puntos	1	1	1	0	0	1	1
5. Igualdad de acceso		1	1	1	1	0	1	1
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	no= 0 puntos	5	1	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	19	18	17	17	17	15

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Andalucía	Asturias	Illes Balears	Madrid	Aragón	Castilla y León
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad de Granada	Universidad de Oviedo	Universitat de Les Illes Balears	Universidad de Alcalá	Universidad de Zaragoza	Universidad de Valladolid
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	1	1	4	2	3	1
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 puntos; no = 0 puntos	2	0	2	2	2	2	2
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	4	1	0	0	0	2
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	1
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	1	0	1	1	1
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	1	0	1
8. Seguimiento y Evaluación	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si = 2 puntos; no = 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales? :								
1. Compromiso con la Igualdad	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
2. Igualdad de oportunidades	no = 0 puntos	1	0	0	1	1	0	0
3. Igualdad de trato	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
4. Igualdad de acceso	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
5. Igualdad de participación	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
6. Igualdad de representación	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
7. Igualdad de recursos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
8. Igualdad de información	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
9. Igualdad de formación	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
10. Igualdad de cultura	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
11. Igualdad de comunicación	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
12. Igualdad de gestión	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
13. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
14. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
15. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
16. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
17. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
18. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
19. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
20. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
21. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
22. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
23. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
24. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
25. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
26. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
27. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
28. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
29. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
30. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
31. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
32. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
33. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
34. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
35. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
36. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
37. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
38. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
39. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
40. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
41. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
42. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
43. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
44. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
45. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
46. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
47. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
48. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
49. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
50. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
51. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
52. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
53. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
54. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
55. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
56. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
57. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
58. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
59. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
60. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
61. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
62. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
63. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
64. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
65. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
66. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
67. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
68. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
69. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
70. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
71. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
72. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
73. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
74. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
75. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
76. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
77. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
78. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
79. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
80. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
81. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
82. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
83. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
84. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
85. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
86. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
87. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
88. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
89. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
90. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
91. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
92. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
93. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
94. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
95. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
96. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
97. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
98. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
99. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
100. Igualdad de procedimientos	no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	0
TOTAL PUNTOS:		45	15	15	15	15	14	13

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Valencia	Castilla y León	Madrid	Murcia	Canarias	Canarias
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat Politècnica de València	Universidad de Burgos	Universidad Complutense de Madrid	Universidad de Murcia	Universidad de La Laguna	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	0	0	0	1	1	1
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	sí = 2 punto; no = 0 puntos	2	2	2	2	2	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	0	1	0	1	1	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
2. Ejes de intervención	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
3. Objetivos	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
4. Acciones	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	1	1
5. Cronograma	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	1	1
7. Presupuestos	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	sí = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	0	1	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	sí = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	sí = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?		2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes								
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	0	0
		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	0	1	1
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	13	12	12	12	11	10

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Andalucía	Valencia	Castilla La Mancha	Madrid	Rioja
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad de Almería	Universidad Miguel Hernández	Universidad de Castilla La Mancha	Universidad Rey Juan Carlos	Universidad de La Rioja
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	3	2	0	0	2
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	2	2	2	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años= 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	0	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :							
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes							
1. Compromiso con la Igualdad	no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
perspectiva de género	no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
sexista en la Universidad	no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
familiar, laboral y personal	no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Formación para todos los colectivos?	no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	5	4	2	2	2

Fuente: Elaboración propia

Pasamos ahora a hacer un estudio de las Universidades que son titularidad de la Iglesia Católica. En nuestro país hay un total de 14 Universidades que son de la Iglesia Católica¹⁰⁴.

Al igual que para las Universidades públicas, la totalidad de las Universidades de titularidad de la Iglesia Católica han sido relacionadas por orden de puntuación obtenida con la aplicación de la herramienta HEMPI.

El resultado obtenido se recoge en la siguiente tabla.

¹⁰⁴RELIGIÓN CONFIDENCIAL. *En España existen 14 universidades Católicas y de inspiración cristiana*. http://www.religionconfidencial.com/catolicos/Espana-universidades-catolicas-inspiracion-cristiana_0_2738726129.html [Consultada: 30/05/17]. “En España hay 14 universidades católicas y de identidad cristiana: Universidad Pontificia de Salamanca, Universidad Pontificia Comillas, Universidad de Navarra, Universidad de Deusto, Universidad Católica de Ávila, Universidad Católica de Murcia, Universidad Católica de Valencia, Universidad San Pablo CEU, Universidad Abat Oliva CEU, Universidad Cardenal Herrera CEU, Universidad Ramón Llull, Universidad Francisco de Vitoria, Universidad San Jorge y Universidad Loyola Andalucía”.

Tabla 21: HEMPI aplicada a las Universidades de titularidad de la Iglesia católica españolas

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Catalunya	Andalucía	Aragón	Madrid	Madrid
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat Ramon Llull	Universitat Abat Oliba CEU	Universidad Loyola	Universidad San Jorge	Universidad Francisco de Vitoria	Universidad de San Pablo-CEU
	Tipo de Universidad		Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	3	0	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	2	0	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	6	4	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	5	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes								
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	5	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	31	6	0	0	0	0

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Valencia	Castilla y León	Castilla y León	Madrid	Navarra	Valencia
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat CEU Cardenal Herrera	Universidad Católica de Ávila	Universidad Pontificia de Salamanca	Universidad Pontificia de Comillas	Universidad de Navarra	Universidad Católica de Valencia "San Vicente Mártir"
	Tipo de Universidad		Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	0	0	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	0	0	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:								
1. Compromiso con la Igualdad		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	0	0	0	0	0	0

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			País Vasco	Murcia
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad de Deusto	Universidad Católica de SanAntonio
	Tipo de Universidad		Univ. Iglesia	Univ. Iglesia
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más=0 puntos	4	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :				
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:				
1. Compromiso con la Igualdad		1	0	0
		1	0	0
		1	0	0
		1	0	0
		1	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	0	0

Fuente: Elaboración propia

A continuación se recogen los resultados de las Universidades de naturaleza privada que se han obtenido con la aplicación de la herramienta HEMPI.

Tabla 22: HEMPI aplicada a las Universidades de titularidad privada españolas

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Catalunya	Canarias	Canarias	Cantabria	Castilla y León
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat de Vic	Universitat Internacional de Catalunya	Universidad Europea de Canarias	Universidad Fernando Pessoa-Canarias	Universidad Europea del Atlántico	Universidad Europea Miguel de Cervantes
	Tipo de Universidad		Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	0	0	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	6	5	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	1	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de	si =5 puntos;	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?		2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes								
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	1	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	1	0	0	0	0
		1	0	1	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	14	12	0	0	0	0

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Castilla y León	Madrid	Madrid	Madrid	Madrid	Madrid
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	IE Universidad	Universidad Alfonso X El Sabio	Universidad Antonio de Nebrija	Universidad Camilo José Cela	Universidad Europea de Madrid	Universidad Tecnología y Empresa
	Tipo de Universidad		Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	0	0	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	0	0	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes								
1. Compromiso con la Igualdad		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Fomación para todos los colectivos?	no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	0	0	0	0	0	0

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Valencia	País Vasco
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad Europea de Valencia	Mondragon Unibertsitatea
	Tipo de Universidad		Univ. Privada	Univ. Privada
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007= 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :				
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si = 2 puntos; no= 0 puntos	2	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:				
1. Compromiso con la Igualdad	si =1 punto;	1	0	0
		1	0	0
		1	0	0
		1	0	0
		1	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	0	0

Fuente: Elaboración propia

Se recogen ahora los resultados de las Universidades que tienen naturaleza no presencial, existiendo en nuestro país un total de seis Universidades oficiales con ese perfil.

Tabla 23: HEMPI aplicada a las Universidades de naturaleza no presencial españolas

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Madrid	Madrid	Castilla y León	Valencia	Rioja
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat Oberta de Catalunya	Universidad Nacional de Educación Distancia (UNED)	Universidad a Distancia de Madrid	Universidad Isabel I de Castilla	Universidad Internacional Valenciana	Universidad Internacional de la Rioja
	Tipo de Universidad		Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	4	1	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 punto; no = 0 puntos	2	2	0	2	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	6	0	1	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0	0
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0	0
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0	0
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	5	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de		5	5	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?		2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes								
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	1	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	1	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	33	9	6	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Por último, se recogen los resultados a nivel de Universidad, de las Universidades de naturaleza especial, que existen en nuestro país.

Tabla 24: HEMPI aplicada a las Universidades de naturaleza especial españolas

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Andalucía	Cantabria
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad Internacional de Andalucía	Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP)
	Tipo de Universidad		Univ. Especial	Univ. Especial
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	1	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :				
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de		5	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?		2	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes				
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	0
		1	1	0
		1	0	0
		1	1	0
		1	1	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	13	0

Fuente: Elaboración propia

A través de la observación minuciosa y detallada de las páginas webs de todas las Universidades españolas se ha podido observar que existen Universidades muy avanzadas en igualdad y que ya han aprobado su III Plan de Igualdad.

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación que se está desarrollando, han sido muy interesantes y esclarecedores acerca de la implantación de los Planes de Igualdad a nivel nacional en el sistema universitario español.

Con esta medición realizada con la herramienta HEMPI, se ha obtenido una prelación que recoge cuales son las Universidades españolas más implicadas en las acciones de igualdad y más avanzadas para conseguir una Universidad igualitaria en la que todas las personas pertenecientes a ella, desarrollen un trabajo en igualdad de oportunidades y puedan desarrollar sus capacidades sin que sea un obstáculo pertenecer al género masculino o femenino.

La principal y más importante conclusión, que se extrae de la prelación o ranking obtenido con la aplicación de la herramienta HEMPI, es que las Universidades españolas públicas están mucho más avanzadas que las Universidades españolas privadas y/o de la Iglesia Católica. De un total de 47 Universidades españolas públicas, tienen un Plan de Igualdad aprobado y en vigor un total de 42, lo que representa un porcentaje del 89,36 %. En cambio, de un total de 28 Universidades españolas de naturaleza privada y/o de la Iglesia Católica, 4 tienen aprobado y en vigor un Plan de Igualdad, lo que representa un total de un 14,29 %. Hay que destacar que las 4 Universidades privadas y/o de la Iglesia católica que tienen un Plan de Igualdad en vigor son de Cataluña, no existiendo ninguna Universidad de esta naturaleza, en el resto de España que tenga aprobado su Plan de Igualdad.

Es muy indicativo el valor en las Universidades españolas públicas de 89,36 % con Plan de Igualdad aprobado y en vigor, frente al 14,29 % de Universidades privadas y un 14,29 % de Universidades de la Iglesia Católica. Se puede afirmar en la actualidad,

que las Universidades españolas públicas son las que están realizando un mayor esfuerzo en implantar y ejecutar las medidas recogidas en la legislación referentes a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, existe una Universidad especial, Universidad Internacional de Andalucía UNIA, que también tiene un Plan de Igualdad aprobado y en vigor.

En la siguiente tabla y gráfico se recoge el número de Universidades con Plan de Igualdad implantado, según su naturaleza, frente al total de Universidades de la misma naturaleza.

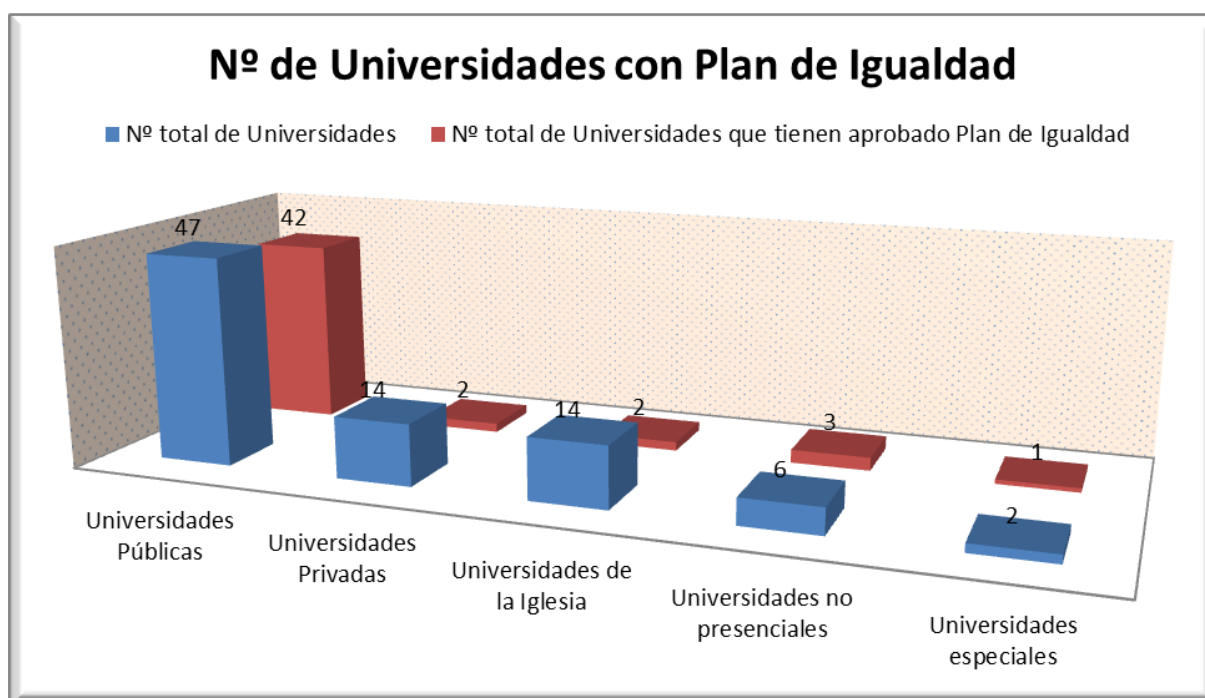
Tabla 25: % de Universidades que tienen aprobado su I Plan de Igualdad

% de Universidades con Plan de Igualdad			
Naturaleza de la Universidad	Nº total de Universidades	Nº total de Universidades que tienen aprobado Plan de Igualdad	%
Universidades Públicas	47	42	89,36%
Universidades Privadas	14	2	14,29%
Universidades de la Iglesia	14	2	14,29%
Universidades no presenciales	6	3	50,00%
Universidades especiales	2	1	50,00%
Total	83	50	60,24%

Relación de Universidades , MECD 2014-15.

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: % de Universidades que tienen aprobado su I Plan de Igualdad



Fuente: Elaboración propia

Con la finalidad de facilitar la comprensión de la información que se ha obtenido con la aplicación de la herramienta HEMPI se va a realizar un estudio con las 10 primeras Universidades que han obtenido la mayor puntuación.

Con este estudio más reducido se facilita la comprensión y análisis de la enorme cantidad de datos que se han obtenido con la herramienta HEMPI al aplicarse al conjunto de Universidades españolas. Por último, indicar que la forma más llamativa y de mayor uso en los rankings es la agrupación de los 10 primeros puestos, considerándose el efecto Top 10, que obedece a la inclinación humana de agrupar los resultados con números redondos, como en este caso es el nº 10¹⁰⁵.

¹⁰⁵ ISAAC, M. Y SCHINDLER, R. "The top-ten effect.: consumers' subjective categorization of ranked lists", Journal of Consumer Research, 2014, vol.40, nº 6, pp.1181-1202. Las listas largas de artículos clasificados, como las clasificaciones de Bloomberg Businessweek de los programas de MBA, son ubicuas en la cultura occidental, y se utilizan a menudo en la toma de decisiones del consumidor. Seis estudios muestran que los consumidores subdividen mentalmente las listas clasificadas en un conjunto más pequeño de categorías y exageran las diferencias entre los artículos consecutivos adyacentes a los límites de las categorías. Esta

En nuestro caso se ha producido un empate en el puesto 10 por lo que, en realidad, se estudiarán un conjunto de 11 Universidades. Esto se ha debido a que la Universidad Jaume I ha obtenido un total de 29 puntos, igual que la Universidad del País Vasco.

En la siguiente tabla se recoge la evaluación final obtenida por las Universidades públicas que ocupan los primeros puestos en el Top 10 de Universidades medidas por la herramienta HEMPI.

investigación muestra que los consumidores interpretan las listas clasificadas generando categorías de números redondos que terminan en cero o cinco (por ejemplo, los 10 primeros, Top 25). Así, por ejemplo, los consumidores evaluarán más favorablemente las mejoras de rango que cruzan los límites de las categorías de números redondos (por ejemplo, pasando de la fila 11 a la fila 10) que las mejoras en la fila que cruzan los límites de la categoría de valores de posición (por ejemplo, 10 al rango 9). Este fenómeno, denominado el efecto top-ten, se produce porque los números redondos son cognitivamente accesibles para los consumidores debido a su uso frecuente en la comunicación cotidiana.

Tabla 26: HEMPI % de cumplimiento. Top 10 de Universidades públicas

Top 10 de Universidades públicas. HEMPI			
Nombre de la Universidad	Puntuación HEMPI	Total puntuación HEMPI	% cumplimiento
Universitat Politècnica de Catalunya	38	45	84,44%
Universitat Autònoma de Barcelona	38	45	84,44%
Universidade de Santiago de Compostela	34	45	75,56%
Universidad de Sevilla	33	45	73,33%
Universidad de Málaga	33	45	73,33%
Universitat de Barcelona	32	45	71,11%
Universitat Rovira i Virgili	32	45	71,11%
Universitat d'Alacant / Universidad de Alicante	31	45	68,89%
Universitat de València	31	45	68,89%
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea	29	45	64,44%
Universitat Jaume I	29	45	64,44%

Fuente: Elaboración propia

Del estudio pormenorizado de las Top 10 Universidades españolas en aplicar medidas de igualdad y Planes de Igualdad hay que destacar que seis de entre las 11 primeras, ya tenían implantada una Unidad de Igualdad que estaba funcionando en el momento de la aprobación de la LOI.

Un total de cuatro Universidades de entre las seis que tenían una unidad de igualdad activa y en vigor, son de Cataluña. La 5ª y 6ª respectivamente, son de Galicia (Universidad de Santiago de Compostela) y del País Vasco (Universidad del País Vasco).

Ante la abrumadora mayoría de Universidades catalanas, cabe hacerse la siguiente pregunta:

¿A qué se debe que las Universidades catalanas tengan implantada una unidad de igualdad u Observatorio de la igualdad antes de la aprobación y entrada en vigor de la LOI?. ¿Es posible explicar esta circunstancia por un hecho o acontecimiento concreto o bien, se podría pensar que es fruto del azar?.

La o las posibles respuestas que pudieran explicar la circunstancia por la que las Universidades de Cataluña, están más avanzadas en la aprobación y funcionamiento de sus unidades de igualdad, puede o pueden obedecer al requerimiento realizado por los órganos de gobierno de Cataluña. Con fecha 21 de abril de 2006, la Junta plenaria del Consejo Interuniversitario de Cataluña¹⁰⁶, instó de manera oficial, y a demanda de la comisión de la Mujer y Ciencia de Cataluña, a la elaboración de un Plan de Igualdad por parte de todas las Universidades catalanas. Es decir, la comunidad de Cataluña se anticipó en la implantación de las políticas de igualdad que posteriormente en el año 2007 fueron aprobadas a nivel nacional.

En el preámbulo de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por la comunidad autónoma de Cataluña, se recoge el siguiente párrafo:

“En la elaboración de la presente ley no se parte de cero, ya que se inspira en las reivindicaciones que el movimiento feminista, las asociaciones de mujeres y las asociaciones que luchan por los derechos de las mujeres han reclamado históricamente. La Generalitat de Cataluña ha asumido a lo largo de su historia la responsabilidad de

¹⁰⁶ UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA. *Conoce el Plan de Igualdad ¿Qué es el Plan de Igualdad de la UOC?*. <https://www.uoc.edu/portal/es/universitat/responsabilitat-social/igualtat/coneix/index.html> [Consultada: 25/05/17].

promover el papel de las mujeres. Desde el Estatuto de autonomía de 1.979 se han elaborado leyes específicas en este ámbito, como la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer; la Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, por la que se establecen, con carácter pionero a nivel europeo y del Estado español, los informes de impacto de género, que deben acompañar toda la normativa elaborada por la Administración de la Generalidad, y la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Existen también actos del Gobierno que deben ser considerados no solo como antecedentes, sino también como contenidos prenormativos, como los planes de políticas de mujeres, que son una herramienta transversal para la aplicación de las políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad”.

En el párrafo transcrito, se recogen los motivos y las normativas que han conducido a las Universidades catalanas a estar ocupando las primeras posiciones en el Top 10 del ranking obtenido con la aplicación de la herramienta HEMPI.

Entre las 10 primeras Universidades del ranking obtenido, hay que indicar que prácticamente todas tienen constituida su comisión de Igualdad, a excepción de la Universidad Autónoma de Barcelona que no se ha podido confirmar su existencia.

Otro dato muy significativo, que demuestra el apoyo e interés por la aplicación de las políticas de igualdad es el hecho de que todas las 10 primeras Universidades tenían aprobado y en vigor su Plan de Igualdad en un plazo máximo de 3 años desde la aprobación de la LOI. Incluso se puede afirmar que la Universidad Autónoma de Barcelona tenía aprobado su primer Plan de Igualdad antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, constatándose la apuesta decidida por las políticas de igualdad de esta Universidad catalana.

Respecto a la propuesta de estructura que se evalúa por la herramienta HEMPI hay que indicar que las Universidades en el Top 10 cumplen con la estructura idónea. No obstante, hay que hacer especial hincapié en algunos epígrafes. El cronograma es un epígrafe que no está en todos los Planes de Igualdad, faltando en 4 Universidades de las 11 que forman parte del Top 10. Esto no es beneficioso ya que un cronograma con fechas indicativas de la aplicación de las acciones del Plan de Igualdad es muy importante para obtener un flujo positivo de trabajo.

El epígrafe de seguimiento y evaluación también falta en 4 Universidades, no obstante, esta falta se corrige muy bien por estas Universidades ya que todas evalúan la aplicación de su Plan de Igualdad al final del período de vigencia del mismo.

En la estructura de los Planes de Igualdad de estas 11 Universidades lo más llamativo es la falta de un presupuesto económico de gastos en nueve de ellas. Esto supone que un 81,81% de las Universidades mejor posicionadas en la implicación con las políticas de igualdad no tienen un presupuesto destinado a estas políticas. Esto es un hecho que viene a constatar como las políticas de igualdad y acciones en igualdad se están aplicando en las Universidades españolas a coste "0". En la cuarta parte del presente trabajo se estudia el entorno de grave crisis económica en que se están desarrollando los Planes de Igualdad en nuestro país. Esta situación de crisis financiera y presupuestaria está provocando una desaceleración en los progresos que se hubieran podido obtener con la aplicación de los Planes de Igualdad en un entorno de mayor disponibilidad de recursos económicos.

Por otro lado, las 11 primeras Universidades en el Ranking de la herramienta HEMPI (debido al empate a puntos entre la Universidad Jaume I y la Universidad del País Vasco), tienen aprobado y en vigor un II Plan de Igualdad, e incluso, las Universidades que están en 1ª y 2ª posición tienen aprobado su III Plan de Igualdad. Estos datos confirman el trabajo y esfuerzo realizado por estas Universidades en la aplicación de políticas de igualdad de género.

Respecto a los ejes generales que se consideren fundamentales para que el Plan de Igualdad tenga calidad y pueda desarrollar acciones positivas que ayuden a disminuir las desigualdades en el entorno universitario hay que indicar que el eje de comunicación interna y externa e imagen no sexista no aparece en la Universidad de Santiago de Compostela.

El eje de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal no aparece en la Universidad de Sevilla. Y por último, el eje de salud laboral, prevención de riesgos laborales, maternidad y lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género no aparece tampoco en la Universidad de Sevilla, ni en la Universidad de Rovira y Virgill, ni en la Universidad del País Vasco.

Hay que indicar que la denominación de los ejes que constituyen la columna vertebral de un Plan de Igualdad ha sido muy dispar en el conjunto de las Universidades españolas y por lo tanto, la normalización de la denominación de los 5 ejes recogidos como fundamentales para un Plan de Igualdad de calidad ha sido difícil de llevar a cabo. Las Universidades que adolecen de la falta de algún eje pueden tener otros ejes, con otra denominación, que englobarían las acciones necesarias para realizar los ejes propuestos, por lo que este incumplimiento no es especialmente gravoso por la herramienta HEMPI, valorándose cada eje con 1 punto.

Mención aparte merece el eje de formación que, como ya se ha explicado anteriormente, es un factor fundamental para el necesario cambio de mentalidad en el proceso de evolución desde una sociedad patriarcal y androcéntrica, a una sociedad igualitaria en la que no exista la discriminación de género. La formación es un instrumento que favorece la movilidad funcional, en el sentido de que podría ayudar a mejorar los posibles casos de segregación horizontal. Igualmente la formación es una herramienta muy eficaz para la mejora de la cualificación profesional que puede atenuar la segregación vertical¹⁰⁷. Al eje específico de formación se le ha dado un valor de 2

¹⁰⁷ GARRIGUEZ GIMÉNEZ, A. Y MATEU CARRUANA, M.J., 2009. “Diagnóstico de igualdad de oportunidades: objetivos, condiciones instrumentales, indicadores y desarrollo”. En O. MOLINA HERMOSILLA. Gestión Práctica de Planes de Igualdad. Albacete: Editorial Bomarzo, pp. 231-255. “La importante repercusión de la

puntos, entendiéndose que es fundamental y no debiera obviarse por ningún Plan de Igualdad.

De las 11 primeras Universidades en el Top 10 de la herramienta HEMPI, cuatro de ellas tienen el eje específico de formación, mientras que las otras Universidades recogen acciones de formación pero no constituyen un eje específico, adoleciendo de preponderancia en el contenido del Plan de Igualdad.

Por último, hay que indicar que el seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad implantados ha sido absolutamente positivo en las 11 primeras Universidades. Todas han realizado, o bien un estudio de diagnóstico nuevo, o bien un informe de resultados de su Plan de Igualdad. Esto es muy positivo, como se ha indicado anteriormente, ya que se culmina el círculo de Deming de calidad en el procedimiento de aplicación y desarrollo de los Planes de Igualdad en las Universidades españolas. El círculo comienza con la acción de planificar, respondiendo las preguntas de, ¿qué hacer? Y ¿cómo hacerlo?. Luego hay que hacer lo planificado, es decir, llevar a cabo las acciones que se establezcan en cada Plan de Igualdad. El tercer paso sería la verificación que es la constatación de que las acciones se han desarrollado según lo planificado. Y por último, habría que actuar pensando cómo mejorar la próxima vez. Con la aprobación del II Plan de Igualdad se cumple esta cuarta fase, ya que el II Plan de Igualdad debe recoger acciones que mejoren el I Plan de Igualdad. La aplicación indefinida del círculo de Deming a un procedimiento permite obtener una calidad en el proceso o fin perseguido, obteniéndose la mejora continua.

Entre las 11 primeras Universidades en el ranking establecido por la herramienta HEMPI hay que destacar que cuatro son catalanas, tres son valencianas, dos son andaluzas, una es de Galicia y la última es del País Vasco.

política formativa en el modelo y dinámica de las relaciones laborales y, en concreto, en las posibilidades de acción en materia de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: La formación como instrumento para favorecer la movilidad funcional, en el sentido de que podría ayudar a mejorar los posibles casos de segregación horizontal. La formación como instrumento para la mejora de la cualificación profesional (herramienta muy eficaz en la atenuación de la segregación vertical)”.

En el conjunto de las Universidades que son titularidad de la Iglesia católica, se puede observar que sólo la Universidad Ramón Llull y Abat Oliba CEU han obtenido una puntuación positiva, la primera 31 puntos y la segunda 6 puntos. El resto de Universidades de titularidad de la Iglesia católica han obtenido una puntuación de 0 puntos. Este dato es muy indicativo ya que refleja que no es prioritario para estas Universidades la implantación y desarrollo de medidas y políticas de igualdad. Se pone en evidencia que para las Universidades de la Iglesia católica no es prioritaria la aprobación y desarrollo de un Plan de Igualdad, ya que sólo el 14,29% del total tiene aprobado y en vigor uno de ellos.

Respecto a las Universidades de naturaleza privada hay que indicar que sólo la Universidad de Vic y la Internacional de Catalunya han aprobado un Plan de Igualdad y han implementado medidas de igualdad. De nuevo se puede observar, al igual que con las Universidades de la Iglesia católica, que para las Universidades privadas no es prioritario implementar políticas de igualdad, ya que sólo un 14,29% tienen un Plan de Igualdad aprobado y en vigor.

Cuando consideramos las Universidades de naturaleza no presencial, se observa que el 50% de estas Universidades tienen un Plan de Igualdad aprobado y en vigor, destacando la Universidad Oberta de Catalunya con una puntuación de 33 puntos.

Finalmente de las Universidades especiales hay que indicar que sólo la Universidad Internacional de Andalucía tiene Plan de Igualdad aprobado y en vigor, por lo que se puede afirmar que el 50% de las Universidades especiales aplican medidas de igualdad. Sin embargo, el número de Universidades especiales no es muy significativo, ya que en nuestro país existe sólo dos, la UNIA y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

De igual forma que se ha realizado un ranking por Universidad de forma individual, se puede hacer un promedio en los valores obtenidos por las Universidades a nivel de comunidad autónoma. Una vez obtenido el promedio de cada comunidad autónoma se puede establecer una prelación, que esclarecería cuáles son las autonomías en nuestro país que han apostado por aplicar lo establecido en la legislación en igualdad.

En la tabla siguiente se considera el valor único promedio para cada comunidad autónoma obtenido con la herramienta HEMPI. En esta tabla se recoge sólo las Universidades que tengan naturaleza pública, estudiándose aparte las de naturaleza privada o de la Iglesia Católica, así como las Universidades no presenciales y Universidades especiales.

Tabla 27: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de titularidad pública

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	País Vasco	Navarra	Galicia	Valencia	Andalucía
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima						
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	3,86	4	2	4	1,8	2,33
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	1,71	2	0	2	2	1,11
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	6,00	4	6	2,67	2,6	2,56
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	1,00	0,8	0,89
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	1,00	0,8	0,89
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	1,00	0,8	0,89
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	1,00	0,8	0,89
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,71	0	0	0,67	0,6	0,89
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,71	0	0	0,67	0,6	0,78
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,14	0	0	0,00	0	0,11
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,29	1	1	1,00	0,4	0,78
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	3,57	5	5	3,33	3	1,67
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	1,43	0	5	0,00	0	0,00
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si= 2 puntos; no= 0 puntos	2	0,00	0	0	0,00	0	0,22
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:								
1. Compromiso con la Igualdad	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	1,00	0,8	0,89
2. Igualdad de género	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	1,00	0,8	0,67
3. Igualdad de oportunidades	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	0,33	0,8	0,67
4. Igualdad en el ámbito familiar, laboral y personal	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1,00	1	1	0,67	0,8	0,78
5. Igualdad de acceso	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,71	0	1	1,00	0,8	0,78
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0,14	0	0	0,67	0,4	0,89
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	no= 0 puntos	5	3,57	5	0	3,33	3	2,78
TOTAL PUNTOS:		45	30,86	29	28	26,33	21,6	21,44

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Extremadura	Cantabria	Murcia	Castilla y León	Madrid	Asturias
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima						
	Tipo de Universidad		Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	4	1	2	1,25	1,67	1
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 punto; no = 0 puntos	2	2	2	2	2	1,67	2
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	5	5	2,5	3,25	2,17	1
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	0,83	1
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	0,83	1
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	0,83	1
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	0,83	1
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0,75	0,00	1
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	1	0	0,75	0,50	1
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0,5	0,17	0
8. Seguimiento y Evaluación	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0,5	0,25	0,17	1
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0,83	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0,00	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si = 2 puntos; no = 0 puntos	2	0	0	0	0	0,00	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:								
1. Compromiso con la Igualdad	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	1	0,83	1
		1	0	0	1	0,5	0,83	0
		1	1	1	1	0,5	0,83	1
		1	1	1	1	0,75	0,67	1
		1	1	1	0,5	0,5	0,67	1
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	1	0	0,00	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	1	0	0	0,83	0
TOTAL PUNTOS:		45	20	19	16,5	16	15,17	15

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Illes Balears	Aragón	Canarias	Castilla La Mancha	Rioja
HEMPI							
Universidad:	Puntuación Máxima						
Tipo de Universidad			Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública	Univ. Pública
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	4	3	1	0	2
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 punto; no = 0 puntos	2	2	2	0	2	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	0	0	0,5	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :							
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	1	1	0	0
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si = 2 puntos; no = 0 puntos	2	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:							
1. Compromiso con la Igualdad	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0
2. Docencia, Investigación y transferencia con perspectiva de género	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	0	0	0	0
3. Comunicación interna v externa e imagen no sexista en la Universidad	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0
		1	1	1	1	0	0
sexo y violencia de género	no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Formación para todos los colectivos?	no = 0 puntos	2	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	15	14	10,5	2	2

Fuente: Elaboración propia

El motivo de esta decisión de estudiar sólo las Universidades públicas obedece a evitar la posible desviación o desvirtualización de los datos incluyendo las Universidades privadas y/o de la Iglesia Católica, ya que como ha quedado demostrado anteriormente, las Universidades de esta naturaleza, en su gran mayoría, adolecen de la aprobación y aplicación de un Plan de Igualdad de género.

En este supuesto, se va a considerar las 5 primeras comunidades autónomas de un total de 17, que configuran la totalidad de comunidades autónomas en el territorio nacional español.

En el Top 5 de las comunidades autónomas que se ha obtenido con la aplicación de la herramienta HEMPI figura en primer lugar Cataluña, con un total de 30,86 puntos, que se han obtenido de la valoración del Plan de Igualdad y políticas de igualdad de sus siete Universidades de naturaleza pública.

Es un hecho que Cataluña aprueba con notable la aplicación de la herramienta HEMPI a sus Universidades públicas, ya que obtienen 30,86 puntos sobre una puntuación máxima de 45 puntos. Este valor en % representa un 68,57% de cumplimiento en políticas de igualdad y medidas de igualdad por parte de todas sus Universidades públicas. Es una realidad que el equipo de gobierno, de las Universidades públicas catalanas, apuesta firme y decididamente por la aplicación de medidas y políticas de igualdad. Esta apuesta es corroborada y respaldada por la reciente Ley 7/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres aprobada por la comunidad autónoma de Cataluña que avanza en el refuerzo de las medidas y mecanismos concretos para conseguir que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar el fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres. La normativa establece específicamente la obligación por parte de las empresas de más de 250 trabajadores/as de aprobar y aplicar los Planes de Igualdad. De igual manera se vincula la contratación del

sector público con empresas que incorporen la perspectiva de género y para ello se elaborará una norma de cláusulas sociales en el período de 6 meses.¹⁰⁸

Seguidamente el 2º puesto en el Top 5 de la herramienta HEMPI aplicada a Comunidades autónomas lo ocupa el País Vasco. Esta Comunidad autónoma tiene una única Universidad pública, denominada también Universidad del País Vasco, que obtiene una calificación de 29 puntos, sobre un máximo de 45 puntos. Este valor en % representa un 64,44%. Este alto porcentaje deja al descubierto la disposición por parte de la Universidad del País Vasco para desarrollar políticas de igualdad de modo que pueda situarse a un nivel similar al de países que están más avanzados en políticas de igualdad. La aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres de la comunidad autónoma del País Vasco pone en evidencia la apuesta del gobierno vasco por esta materia, ya que esta ley es incluso anterior a la LOI, aprobada a nivel nacional en el año 2007.

El 3º puesto en el Top 5 de la herramienta HEMPI aplicada a las comunidades autónomas es ocupado por Navarra, que mide los resultados obtenidos por su única Universidad de naturaleza pública, denominada Universidad Pública de Navarra. Esta

¹⁰⁸ SEN C. *Cataluña tiene una ley de igualdad*. Mujeres en red, el periódico feminista <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article2201> [Consultada: 25/05/17] "La nueva legislación indica que, si bien se han hecho avances, la igualdad en la vida cotidiana no es aún una realidad: las mujeres ni tienen los mismos derechos, ni la misma representación política o empresarial, los salarios son más bajos, su dedicación al trabajo doméstico –no remunerado– es mucho mayor, persiste la violencia machista, el sexismo en los medios de comunicación, en el deporte... La normativa se adentra así en todos los ámbitos reales y no sólo formales, incluido el del cuidado doméstico aunque en unos con más énfasis que en otros a la hora de establecer preceptos de obligado cumplimiento. Tomando como ejemplo dos ámbitos diferentes, en el ya muy debatido asunto de la paridad en la Administración Pública y concretamente en los organismos colegiados –por ejemplo, el mismo Govern– la ley establece que éstos se “deberán ajustar” al principio de representación paritaria entre hombres y mujeres, una composición equilibrada que tendrá que ser una realidad en pleno funcionamiento en el período de cinco años desde la entrada en vigor de la norma. En cuanto a las acciones sobre los usos del tiempo, la norma establece que se “impulsará” el equilibrio en la valoración y distribución del tiempo dedicado al mercado de trabajo y al trabajo doméstico, se harán políticas de “sensibilización” destinadas a los hombres y se “analizarán” las desigualdades entre hombres y mujeres en los usos del tiempo. La ley se mueve entre el “deber” y el “impulsar”, y su fuerza, como señaló la representante de ERC, Rosa Amorós, dependerá del impulso que le quiera dar el gobierno catalán. Porque ésta es una norma referencial, que da garantía jurídica a la lucha por la igualdad y que, según las expertas, vuelve a poner en la agenda pública un debate arrinconado durante estos años de crisis económica”.

Universidad obtiene un resultado de 28 puntos sobre un total de 45 puntos, representando un 62,22%.

Al igual que las Comunidades autónomas anteriores, la Comunidad Foral de Navarra tiene aprobada la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta normativa, aunque es muy escueta, se anticipa de nuevo, como en el caso del País Vasco, a la legislación nacional sobre igualdad de género. Es sumamente esclarecedor constatar que si el gobierno de una comunidad autónoma legisla antes que el gobierno de la nación, es porque existe un compromiso por parte de ese gobierno con la igualdad entre mujeres y hombres, y este compromiso se hace visible con la aplicación de políticas de igualdad y herramientas para la consecución de la igualdad como son los Planes de Igualdad.

En el puesto nº 4 del Top 5 se encuentra la comunidad autónoma de Galicia. Esta comunidad autónoma tiene tres Universidades de carácter público y la media de todas ellas, cuando se aplica la herramienta HEMPI es de 26,33 puntos sobre un máximo de 45 puntos. Este valor de 26,33 puntos representa un 58,52% sobre un valor del 100%.

Observamos que aunque los valores van disminuyendo, sigue siendo un buen resultado ya que está en torno al 60% de aplicación de medidas de igualdad. En la comunidad autónoma de Galicia se aprueba la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia con apenas una semana de diferencia de la LOI, aprobada para todo el territorio nacional.

De nuevo se puede observar que la relación entre estar en los primeros puestos en el ranking de la herramienta HEMPI para comunidades autónomas, está estrechamente relacionado con tener aprobada y en vigor una ley autonómica propia que promueva la igualdad de género.

En el puesto nº 5 del Top 5 de la herramienta HEMPI para comunidades autónomas se encuentra la comunidad autónoma de Valencia. Esta comunidad tiene un total de cinco Universidades de carácter público que obtienen 21,6 puntos de un total de

45 puntos. Este valor representa un 48% sobre el 100%. Observamos, que por primera vez, una comunidad autónoma no llega al aprobado, aunque está muy próxima. Esto evidencia que el resto de comunidades autónomas, que hasta ahora no han sido nombradas, no alcanzan el aprobado en la implantación de políticas y medidas de igualdad. En la comunidad autónoma de Valencia se aprueba la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Esta ley, que tiene una extensión media, es muy anterior a la LOI. De nuevo se puede afirmar que el gobierno de la Comunidad autónoma de Valencia apuesta por un compromiso con la aplicación de políticas de igualdad de género.

La siguiente comunidad autónoma, ocupando el puesto nº 6, es Andalucía, con un total de nueve Universidades públicas. Andalucía obtiene una puntuación de 21,44 puntos sobre un total de 45 puntos. Se obtiene por lo tanto, un valor de 47,65% sobre el 100%, observándose que es un valor muy próximo al obtenido por la comunidad autónoma de Valencia, que aunque no llega a obtener el aprobado está muy próxima a conseguirlo. Igualmente, la comunidad autónoma de Andalucía tiene aprobada y en vigor su propia ley de igualdad, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, modificada recientemente por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

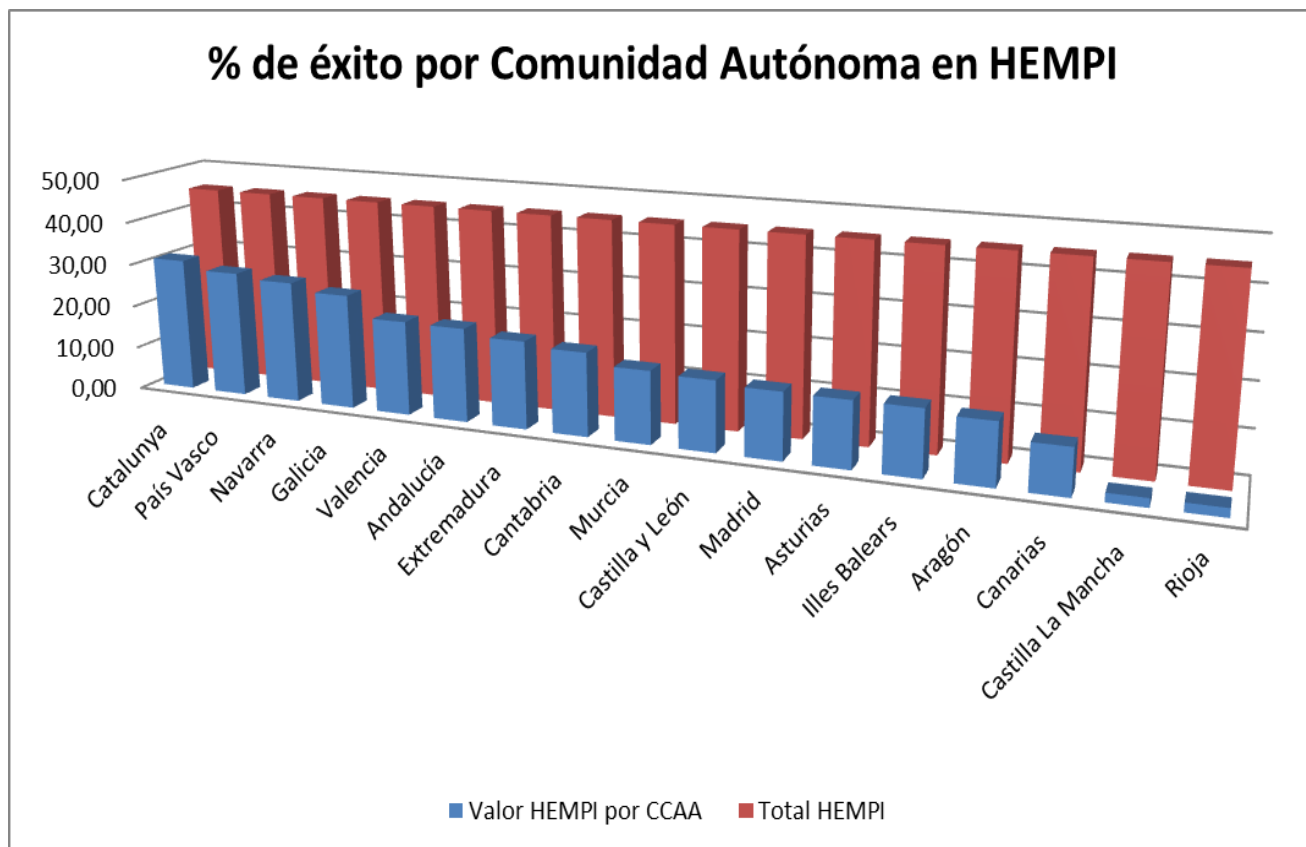
En la siguiente tabla y gráfico se recogen de forma esquemática un resumen de lo expuesto anteriormente, con la finalidad de poder cotejar los resultados de una forma más visual y fácil, para el lector o lectora.

Tabla 28: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades públicas

% de éxito por Comunidad Autónoma en HEMPI			
Comunidad Autónoma	Valor HEMPI por CCAA	Total HEMPI	%
Catalunya	30,86	45	68,57%
País Vasco	29	45	64,44%
Navarra	28	45	62,22%
Galicia	26,33	45	58,52%
Valencia	21,6	45	48,00%
Andalucía	21,44	45	47,65%
Extremadura	20	45	44,44%
Cantabria	19	45	42,22%
Murcia	16,5	45	36,67%
Castilla y León	16	45	35,56%
Madrid	15,17	45	33,70%
Asturias	15	45	33,33%
Illes Balears	15	45	33,33%
Aragón	14	45	31,11%
Canarias	10,5	45	23,33%
Castilla La Mancha	2	45	4,44%
Rioja	2	45	4,44%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades públicas



Fuente: Elaboración propia

Pasamos ahora a hacer un estudio de las Universidades que son titularidad de la Iglesia Católica a nivel de comunidad autónoma. Como se ha indicado anteriormente en nuestro país hay un total de 14 Universidades que son titularidad de la Iglesia Católica.

En la tabla siguiente se recoge el valor medio obtenido por comunidad autónoma con la aplicación de la herramienta HEMPI a las Universidades que son titularidad de la Iglesia católica.

Tabla 29: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de titularidad de la Iglesia católica

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Andalucía	Aragón	Castilla y León	Madrid
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima					
	Tipo de Universidad		Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	1,5	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	0	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	5	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :				0	0	0	0
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	2,5	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:							
1. Compromiso con la Igualdad		1	0,5	0	0	0	0
		1	0,5	0	0	0	0
sexista en la Universidad	no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0
		1	0,5	0	0	0	0
		1	0,5	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	2,5	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	18,5	0	0	0	0

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Murcia	Navarra	País Vasco	Valencia
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima				
	Tipo de Universidad		Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia	Univ. Iglesia
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 punto; no = 0 puntos	2	0	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :			0	0	0	0
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	si = 2 puntos; no = 0 puntos	2	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes						
1. Compromiso con la Igualdad		1	0	0	0	0
		1	0	0	0	0
sexista en la Universidad	no = 0 puntos	1	0	0	0	0
familiar, laboral y personal	no = 0 puntos	1	0	0	0	0
		1	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Fomación para todos los colectivos?	no = 0 puntos	2	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla es muy significativa ya que transmite una impresión nítida, que es la de absoluta falta de implicación con las políticas de igualdad y con la implantación de Planes de Igualdad. De las nueve comunidades autónomas en las que existen Universidades de la Iglesia, sólo en Cataluña, en concreto en las Universidades de Ramón Llull y Abat Oliba CEU, como hemos visto anteriormente a nivel de Universidad, tienen un Plan de Igualdad aprobado y en vigor. La Universidad Ramón Llull tiene constituida una unidad de igualdad y una comisión de igualdad, y aprobado un Plan de Igualdad, obteniendo un total de 31 puntos en la herramienta HEMPI, de un total máximo de 45 puntos. La Universidad Abat Oliba CEU tiene constituida una comisión de igualdad y aprobado un Plan de Igualdad aunque no está visible en la web, (en el momento del estudio de su página web) obteniendo un total de 6 puntos. El valor HEMPI obtenido entre las dos Universidades es de 18,5 puntos que representa un 41,11% del total. El resto de Universidades de la Iglesia no han implementado ninguna medida de igualdad ni han aprobado ningún Plan de Igualdad.

De nuevo la comunidad autónoma de Cataluña vuelve a posicionarse en el 1^{er} lugar, en este caso, entre las Universidades de titularidad de la Iglesia. No obstante, es muy significativo que no exista ninguna otra comunidad autónoma con Universidades de titularidad de la Iglesia, en nuestro país, en la que se haya encontrado medidas y políticas de igualdad de género aprobadas y en vigor. Es una certeza que, la Iglesia Católica ha considerado tradicionalmente que la función esencial de la mujer era el matrimonio, la maternidad y la educación de los hijos. Estas ocupaciones del ámbito privado se entendían tan absorbentes que impedían cualquier otra ocupación con dimensión social a la que pudiera dedicarse la mujer. Sólo era posible que pudieran estudiar en el caso de que quedaran solteras o viudas. La Iglesia Católica y los católicos tenían una visión tradicionalista del papel de la mujer¹⁰⁹.

¹⁰⁹ MONTERO, M., “Los primeros pasos hacia la igualdad: mujer y universidad en España (1910-1936)”, *Historia crítica*, 2010, N° 40, pp. 148-168. “No hay que extrañarse. Durante el primer tercio del siglo XX —incluso en los años republicanos— la mujer simplemente no contaba en el ámbito social. A nuestra mentalidad actual la idea puede causarle sorpresa, enojo e incluso repulsión. Pero en aquellos momentos existía una densa mentalidad social, ampliamente difundida y bastante compartida por casi todos, incluso también por los que se confesaban librepensadores, y admitida además como natural por la inmensa mayoría de las mujeres: considerar que la función esencial de la mujer eran el matrimonio, la maternidad y la educación de los hijos. Que el matrimonio, la paternidad y la educación de los hijos fuera, a la par, tarea del varón, todavía no lo había pensado nadie. Esas ocupaciones del ámbito privado se entendían tan absorbentes que impedían cualquier otra ocupación con dimensión social a la que

Esta situación se produce a lo largo del siglo XX en nuestro país, aumentada y favorecida por el régimen franquista que estuvo vigente hasta el año 1.975. Sólo cuando se instala en nuestro país un régimen constitucional parlamentario se favorece la incursión de la mujer en todos los ámbitos de la vida social y política. Esta mentalidad tradicional, patriarcal y androcéntrica de la Iglesia debe de influir en el escaso éxito de la implantación de políticas de igualdad en las Universidades de la Iglesia de nuestro país.

Sin embargo, es muy llamativo el poder constatar, que un gran número de Universidades de la Iglesia, al ser revisadas sus páginas webs, tenían aprobado un Plan de discapacidad para proteger y cuidar a aquellas personas que estando vinculadas con la institución universitaria, mostraran una discapacidad reconocida. Es quizás, un exponente que manifiesta la labor de cuidado y protección a los enfermos y desfavorecidos, que tradicionalmente ha realizado la Iglesia Católica, a través de su historia.

Se constata que habría que fomentar medidas coercitivas para que se produzca un cambio en las Universidades de la Iglesia respecto a las medidas de igualdad, ya que estas entidades no deben estar exentas de la obligaciones que se establecen en la legislación referente a medidas y políticas de igualdad en nuestro país.

En la siguiente tabla se muestra el resumen de la situación de las Universidades de la Iglesia Católica en nuestro país, medidas por comunidades autónomas, al ser evaluadas por la herramienta HEMPI.

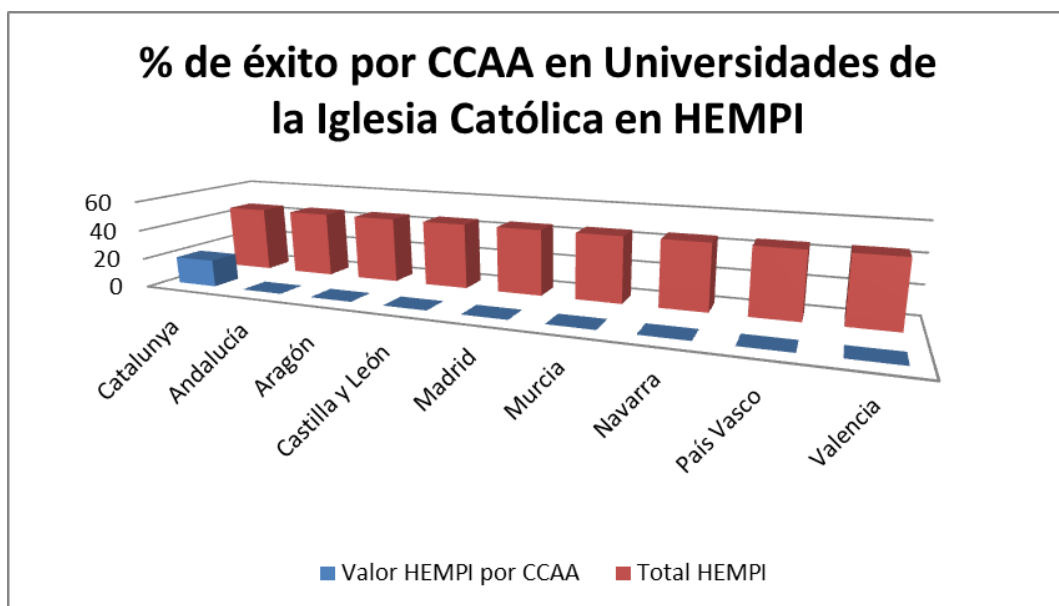
podiera dedicarse la mujer. Sólo se admitía que tuvieran estudios si por acaso quedaban solteras o viudas. Pero el hecho cierto es que, en España, las carreras científicas más prometedoras (por ejemplo, Dorotea Barnés[12], educada en ambiente institucionista al cien por cien) quedaban encalladas tras el matrimonio, sin que aquello pareciera otra cosa que lo normal. Las grandes mujeres universitarias de esos años, Victoria Kent, Clara Campoamor, María de Maeztu, fueron solteras o casadas sin hijos, como María Zambrano. O quizá con esposo y familia, como María Goyri, mujer de Menéndez Pidal. Pero este último caso produce aún más confusión. Siendo Goyri doctora en Filosofía y Letras y profesora del Instituto-Escuela, investigó además toda su vida con su esposo: pero nunca firmaron sus artículos o libros conjuntamente. Sólo los firmaba él, Ramón Menéndez Pidal”.

Tabla 30: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de la Iglesia católica

% de éxito por CCAA en Universidades de la Iglesia Católica en HEMPI			
Comunidad Autónoma	Valor HEMPI por CCAA	Total HEMPI	%
Catalunya	18,5	45	41,11%
Andalucía	0	45	0,00%
Aragón	0	45	0,00%
Castilla y León	0	45	0,00%
Madrid	0	45	0,00%
Murcia	0	45	0,00%
Navarra	0	45	0,00%
País Vasco	0	45	0,00%
Valencia	0	45	0,00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de la Iglesia católica



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se recogen las instituciones universitarias que son de titularidad privada, siendo estudiadas a nivel de comunidad autónoma.

De nuevo la herramienta desarrollada para la medición de la calidad en la implantación de medidas de igualdad y aprobación de un Plan de Igualdad, denominada HEMPI, pone en evidencia el nivel de cumplimiento con la legislación en materia de igualdad, aprobada actualmente en nuestro país.

Tabla 31: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de titularidad privada

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Madrid	País Vasco	Valencia
HEMPI		Universidad:							
	Tipo de Universidad	Puntuación Máxima	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada	Univ. Privada
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	0	0	0	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	5,5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :				0	0	0	0	0	0
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0	0	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de Igualdad?	no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?	no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes generales?:									
1. Compromiso con la Igualdad	no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0	0
perspectiva de género	no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0	0	0
sexista en la Universidad	no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0	0	0
familiar, laboral y personal	no= 0 puntos	1	1	0	0	0	0	0	0
sexo y violencia de género	no= 0 puntos	1	0,5	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de Formación para todos los colectivos?	no= 0 puntos	2	0	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo establecido en su seguimiento y evaluación?	no= 0 puntos	5	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	13	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Una situación muy similar a la observada en las instituciones universitarias de la Iglesia, sucede en las Universidades de naturaleza privada que existen en nuestro país. De un total de 14, que se recogen en la lista del MECD 2014-2015, sólo dos tienen un Plan de Igualdad aprobado y en vigor.

De nuevo, estas Universidades de naturaleza privada que tienen un Plan de Igualdad, pertenecen a la comunidad autónoma de Cataluña. En concreto, estas Universidades son la Universidad de Vic, que obtiene un total de 14 puntos en la herramienta HEMPI, y la Universidad Internacional de Catalunya que obtiene un total de 12 puntos en la herramienta HEMPI.

Estas dos Universidades coinciden al no tener una estructura fija en sus respectivas relaciones de puestos de trabajo, como podría ser una unidad de igualdad o una comisión de igualdad. Sin embargo, ambas Universidades tienen aprobado y en vigor un Plan de Igualdad. La puntuación media de las dos Universidades en la herramienta HEMPI es de 13 puntos, lo que representa un 28,89% sobre el 100% que, como ya se ha indicado anteriormente, es 45 puntos. El resto de Universidades privadas no tienen ninguna medida aprobada para el desarrollo de políticas de igualdad en su seno.

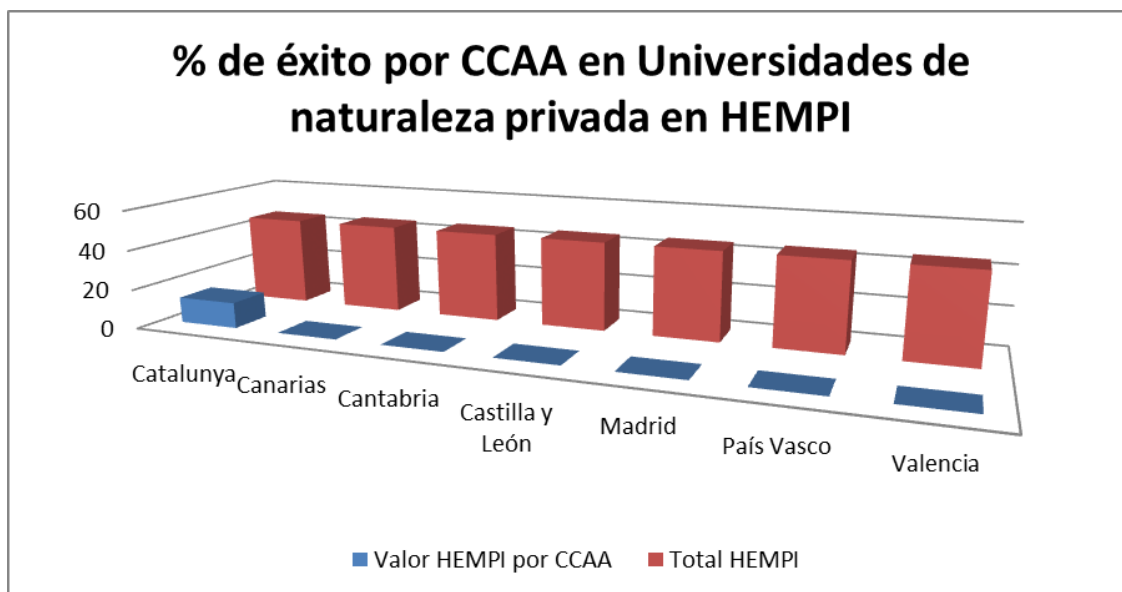
En los siguientes gráficos se muestra de forma visual el resumen de la situación de las Universidades privadas en nuestro país, al ser evaluadas y medidas por la herramienta HEMPI.

Tabla 32: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades privadas

% de éxito por CCAA en Universidades de naturaleza privada en HEMPI			
Comunidad Autónoma	Valor HEMPI por CCAA	Total HEMPI	%
Catalunya	13	45	28,89%
Canarias	0	45	0,00%
Cantabria	0	45	0,00%
Castilla y León	0	45	0,00%
Madrid	0	45	0,00%
País Vasco	0	45	0,00%
Valencia	0	45	0,00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades privadas



Fuente: Elaboración propia

Existe también en nuestro país, seis Universidades que son de naturaleza no presencial. En la siguiente tabla se recoge los resultados obtenidos con la herramienta HEMPI a nivel de comunidad autónoma.

Tabla 33: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de naturaleza no presencial

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Catalunya	Madrid	Madrid	Castilla y León	Valencia	Rioja
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universitat Oberta de Catalunya (Universidad Privada)	Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Universidad a Distancia de Madrid	Universidad Isabel I de Castilla	Universidad Internacional Valenciana	Universidad Internacional de la Rioja
	Tipo de Universidad		Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial	Univ. No presencial
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años = 2 puntos; 3 años = 1 punto; 4 o más = 0 puntos	4	4	1	0	0	0	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si = 2 punto; no = 0 puntos	2	2	0	2	0	0	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007 = 7 puntos; 1 año = 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años = 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años = 0 puntos	7	6	0	1	0	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :								
1. Introducción	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0	0
2. Ejes de intervención	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
3. Objetivos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0	0
4. Acciones	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	1	0	0	0
5. Cronograma	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
6. Personas responsables	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	1	1	0	0	0	0
7. Presupuestos	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si = 1 punto; no = 0 puntos	1	0	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si = 5 puntos; no = 0 puntos	5	5	0	0	0	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de	si = 5 puntos;	5	5	0	0	0	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?		2	0	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes								
1. Compromiso con la igualdad		1	1	1	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	1	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
		1	1	0	0	0	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0	0	0	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0	0	0	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	33	9	6	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Es muy significativo que en este tipo de Universidades existan, en algunas de ellas, un Plan de Igualdad y una estructura fija en su relación de puestos de trabajo cuya función es implementar políticas de igualdad. De la misma forma algunas tienen una unidad de igualdad y una comisión de igualdad. De nuevo se observa, que es la comunidad autónoma de Cataluña la que encabeza el ranking de la herramienta HEMPI, aplicada a Universidades no presenciales. En este caso, es la Universidad Oberta de Catalunya la que encabeza el ranking con un total de 33 puntos, que representa un 73,33%. Esta Universidad cumple con la aprobación y existencia de estructuras fijas como una unidad de igualdad y una comisión de igualdad, teniendo aprobado y en vigor un III Plan de Igualdad. Esto demuestra que ha recorrido un largo camino en políticas de igualdad.

La 2ª posición la ocupa la UNED, Universidad nacional de educación a distancia, con un total de 9 puntos. Esta Universidad tiene una unidad de igualdad y un Plan de Igualdad aprobado y en vigor. En 3^{er} lugar aparece la Universidad a distancia de Madrid que obtiene un total de 6 puntos en la herramienta HEMPI. Esta Universidad tiene constituida una comisión de igualdad y ha aprobado un Plan de Igualdad.

El resto de Universidades del país, de naturaleza no presencial, no han ejecutado ninguna medida o política de igualdad en su seno.

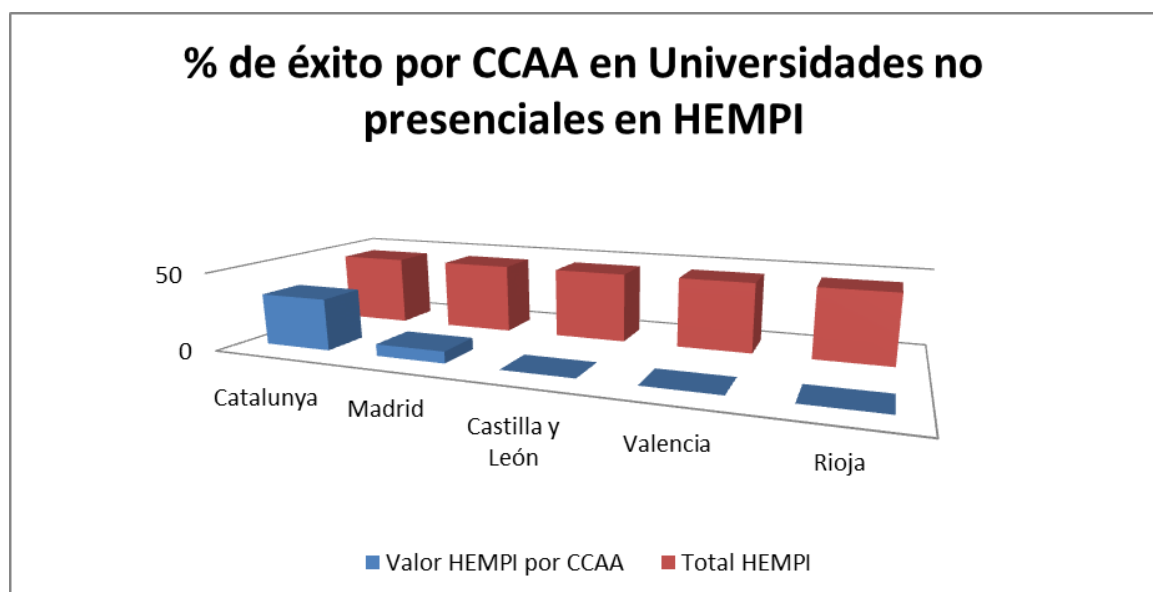
En la siguiente tabla se visualiza la situación en que se encuentran estas Universidades.

Tabla 34: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de naturaleza no presencial

% de éxito por CCAA en Universidades no presenciales en HEMPI			
Comunidad Autónoma	Valor HEMPI por CCAA	Total HEMPI	%
Catalunya	33	45	73,33%
Madrid	7,5	45	16,67%
Castilla y León	0	45	0,00%
Valencia	0	45	0,00%
Rioja	0	45	0,00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de naturaleza no presencial



Fuente: Elaboración propia

Por último indicar que el listado de Universidades MECD 2014-2015 recoge dos Universidades especiales. Estas son la UNIA y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Aunque en ellas se realizan estudios de postgrado, en la UNIA se observa que tiene una unidad de igualdad y una comisión de igualdad, así como un Plan de Igualdad aprobado y en vigor.

En la tabla siguiente se recoge la aplicación de la herramienta HEMPI en estas Universidades especiales.

Tabla 35: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de naturaleza especial

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE PLANES DE IGUALDAD			Andalucía	Cantabria
HEMPI	Universidad:	Puntuación Máxima	Universidad Internacional de Andalucía	Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP)
	Tipo de Universidad		Univ. Especial	Univ. Especial
¿Cuántos años tarda la Universidad en crear la Unidad de Igualdad con una estructura fija? (después de la entrada en vigor de la LOMLOU 4/2007, de 12 de abril)	antes 2007 = 4 puntos; 1 año = 3 puntos; 2 años=2 puntos; 3 años= 1 punto; 4 o más= 0 puntos	4	1	0
¿Tiene la Universidad constituida una Comisión de Igualdad?	si =2 punto; no= 0 puntos	2	2	0
¿Cuántos años ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad?	antes 2007= 7 puntos; 1 año= 6 puntos; 2 años = 5 puntos; 3 años= 4 puntos; 4 años = 3 puntos; 5 años = 2 puntos; 6 años = 1 punto; +7 años= 0 puntos	7	0	0
¿Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes? :				
1. Introducción	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
2. Ejes de intervención	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
3. Objetivos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
4. Acciones	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
5. Cronograma	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
6. Personas responsables	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
7. Presupuestos	si =1 punto; no= 0 puntos	1	0	0
8. Seguimiento y Evaluación	si =1 punto; no= 0 puntos	1	1	0
¿Tiene aprobado la Universidad un II Plan de Igualdad?	si =5 puntos; no= 0 puntos	5	0	0
¿Tiene aprobado la Universidad un III Plan de	si =5 puntos;	5	0	0
¿En el supuesto de no tener aprobado el II ó III Plan de Igualdad se ha revisado y mejorado el anterior?		2	0	0
¿Tiene el Plan de Igualdad los siguientes ejes				
1. Compromiso con la Igualdad		1	1	0
		1	1	0
		1	0	0
		1	1	0
		1	1	0
¿Tiene el Plan de Igualdad el eje específico de		2	0	0
¿Se ha evaluado el Plan de Igualdad según lo		5	0	0
TOTAL PUNTOS:		45	13	0

Fuente: Elaboración propia

Hay que destacar que la UNIA tiene un Plan de Igualdad aprobado y en vigor, así como una comisión de igualdad constituida. Esta Universidad obtiene un resultado de 13 puntos sobre un total de 45 puntos, lo que representa un 28,89% de ejecución sobre el 100%. En cambio la Universidad Internacional Menéndez Pelayo no ha ejecutado medidas de igualdad en el seno de la institución, que sean medibles por la herramienta HEMPI.

5.4. Conclusiones

Con la aplicación de la herramienta HEMPI que se ha desarrollado se puede obtener una prelación de las Universidades a nivel nacional más implicadas en el desarrollo de acciones y políticas de igualdad.

Un total de 42 Universidades de naturaleza pública han aprobado su Plan de Igualdad, lo que representa un porcentaje del 89,36% sobre el total. En cambio, el porcentaje disminuye al 14,29% cuando se trata de Universidades de naturaleza privada y/o de la Iglesia católica. Por lo tanto, son las Universidades públicas las que están realizando un mayor esfuerzo en la implantación y ejecución de Planes de Igualdad y políticas de igualdad.

En el estudio, más pormenorizado, que se ha realizado de las 10 primeras Universidades se puede afirmar que seis de un total de once (debido al empate a puntos entre la Universidad Jaume I y la Universidad del País Vasco) tenían su unidad de igualdad en funcionamiento cuando se aprobó la LOI. Todas las Universidades, a excepción de la Universidad Autónoma de Barcelona, del Top 10 tienen constituida una comisión de igualdad que eleva los asuntos al Consejo de Gobierno. De la misma forma se puede afirmar que todas las Universidades habían aprobado su Plan de Igualdad en el plazo máximo de tres años, desde la aprobación de la LOI. La estructura de estos Planes de Igualdad cumple con el nivel de calidad para que se considere idónea, aunque es muy negativo que no exista un presupuesto económico de gastos en nueve de ellas. Se constata, de esta forma, la política de coste “0” en implantación de medidas y políticas de igualdad.

Es muy importante la confirmación de que las once primeras Universidades tienen su II Plan de Igualdad aprobado e incluso, las que están en 1^{era} y 2^a posición tienen un III Plan de Igualdad. Respecto a los ejes hay que indicar que sólo cuatro Universidades recogen un eje específico de formación. El seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, todas lo han realizado, o bien han confeccionado un nuevo diagnóstico. Es muy significativa la mayoría de Universidades catalanas en el Top 10, ya que cuatro de un total de once son de esta comunidad autónoma. El resto son tres valencianas, dos andaluzas, una gallega y la última es del País Vasco.

Con los datos obtenidos se puede calcular también el promedio de cada comunidad autónoma haciendo una media aritmética de las Universidades que están situadas en su territorio autonómico. Se ha considerado un estudio de los cinco mejores resultados a nivel de comunidad autónoma, para sus Universidades públicas. La primera posición es para Cataluña que obtiene un % de cumplimiento del 68,57%. El siguiente es el País Vasco que obtiene un 64,44%, seguido de cerca por Navarra con un 62,22%. Galicia ocupa la 4^a posición con un 58,52% y por último, Valencia tiene la 5^a posición con un 48%. Indicar que Andalucía estaría la 6^a con un 47,65% de cumplimiento.

Respecto a las Universidades que son titularidad de la Iglesia católica, los datos nos indican que sólo las situadas en Cataluña tienen un Plan de Igualdad aprobado. El resto de Universidades de la Iglesia no han realizado medidas de igualdad estudiadas por la herramienta HEMPI. A nivel de comunidad autónoma, sucede lo mismo con las Universidades privadas, ya que sólo en Cataluña se realizan acciones de implementación de medidas de igualdad.

En las Universidades de naturaleza no presencial de Cataluña y Madrid se realizan acciones que son medibles por la herramienta HEMPI, obteniéndose un resultado del 73,33% en Cataluña y un 16,67% en Madrid. Finalmente habría que indicar que, existen dos Universidades especiales, la UNIA y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, y sólo la 1^a obtiene un resultado positivo. Ésta alcanza 13 puntos con la medición HEMPI, lo que representa un 28,89% de ejecución.

En resumen, se puede afirmar que existe mayor implicación con las políticas de igualdad en las Universidades públicas y dentro del territorio nacional destaca Cataluña por sus resultados con la aplicación de la herramienta HEMPI, obtenidos a nivel de Universidad y a nivel de comunidad autónoma.

SEXTA PARTE: LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE
IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS:
ANÁLISIS CUALITATIVO COMPARADO (QCA)

6.1. Introducción

En España, a nivel general, la LOI del año 2007 y a nivel específico la LOMLOU del 2007 también, establecen el marco normativo básico que obliga a las Universidades a afrontar el reto de combatir la desigualdad en este ámbito institucional. La LOMLOU obliga a las Universidades a contar con unidades de igualdad para que la organización ejerza sus funciones y desarrolle su gestión bajo el principio de igualdad de género. Con medidas de mayor calado, la LOI en el ámbito de la Administración Pública española establece la obligatoriedad de definir Planes de Igualdad para ir erradicando las prácticas discriminatorias entre mujeres y hombres.

Tras una década de la entrada en vigor de la LOI empujando a las instituciones públicas a crear sus Planes de Igualdad y, más aún, desde la creación de unidades de igualdad, poco se sabe sobre la actuación y la diligencia en aplicar estos preceptos normativos, en particular, en las Universidades españolas. La dificultad para implementar acciones se debe a la falta de datos desagregados por género¹¹⁰, además de la falta de voluntad política¹¹¹. Se plantea como objetivo estudiar la calidad¹¹² de las medidas adoptadas por las Universidades españolas para progresar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A través del análisis cualitativo comparado (QCA, en lo sucesivo) el trabajo se centra en analizar la definición y ejecución de políticas para tal fin como la

103 THEOBALD, S., TOLHURST, R., ELSEY, H. AND STANDING, H. (2005). Engendrando la burocracia? Desafíos y oportunidades para la incorporación de la perspectiva de género en los ministerios de salud bajo enfoques sectoriales. *Política de Salud y Planificación*, 20(3), 141-149.

111 VAN EERDEWIJK, A. (2014). La micropolítica de la evaporación: instrumentos de incorporación de la perspectiva de género en la práctica. *Journal of International Development*, 26(3), 345-355.

112 La calidad según la Norma Internacional ISO 9000 es el grado en el que un conjunto de características inherentes (en nuestro caso la implantación de un plan de igualdad) cumple con una necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. Por tanto, que es una práctica común para la organización según la Norma Internacional ISO 9000 (2005).

creación de comisiones de igualdad y unidades de igualdad, así como la elaboración y desarrollo de Planes de Igualdad. Se quiere evidenciar la sensibilidad de estas instituciones académicas y el tipo de condiciones que se deben dar para conseguirlo. La LOI establece a grandes rasgos el guion del contenido de un Plan de Igualdad y define como finalidad que se cultive la responsabilidad social de las entidades públicas y privadas respecto al género.

En el caso de las Universidades cada una ha adoptado su propia política, configurando sus propios ejes y acciones, así como para fijar los plazos de ejecución del Plan de Igualdad. Esta libertad de acción ha dado lugar a cierta heterogeneidad en el contenido, encontrándose diferencias sustanciales tanto en los objetivos, como en los ejes de actuación. El margen de maniobra que la ley ha dejado a la actuación política de las Universidades vislumbra las preferencias de cada una de ellas para decidir elaborarlos o no, así como el distinto apremio que cada Universidad establece para acordar el horizonte temporal para hacerlo, implementarlo y evaluarlo. Una libertad de acción que ha repercutido en la calidad de los Planes de Igualdad.

La aplicación de la LOI y, en particular, la realización del Plan de Igualdad como instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las Universidades tienen como objeto distintos logros específicos como la eliminación de los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización; el aseguramiento de que los procesos de gestión de recursos humanos respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades en todo lo referente a la selección, clasificación profesional, retribuciones, promoción y formación; el favorecimiento y la promoción de la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se sugiere en referencia a los Planes de Igualdad, que este tipo de herramientas suele generar nuevas expectativas en los individuos porque a partir de ellas se crean oportunidades para modificar el papel de las mujeres en las organizaciones¹¹³, por ello es

¹¹³ DÍAZ-FERNÁNDEZ, M. D. C., MARTÍNEZ-TORRES, M. D. R., Y LÓPEZ-BONILLA, J. M. (2017). Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad. *Convergencia*, 24(75), 107-131.

importante continuar analizando la eficacia de los Planes de Igualdad de las Universidades españolas. Sin embargo, resulta insuficiente sin el acompañamiento de otras medidas y acciones que persigan el mismo fin de eliminar la desigualdad de género establecida en el ámbito laboral. El marco regulador sobre igualdad de género define una clara senda en la gobernanza de las instituciones, en particular de las Universidades. Pero, una parte sustancial de la literatura especializada revela la dificultad en conjugar la dimensión jurídica con la ejecutiva.

Desde el ámbito jurídico y legislativo se vienen legislando progresivamente a favor del género en la política social. En cambio, en el plano de la gestión al implementar y cumplir con lo reglamentado sucede lo contrario. De ahí la necesidad de entender las prácticas de la cadena de mando, analizar la estructura organizativa y cómo se realizan los procesos de gestión para evitar que se produzca la aplicación efectiva de las normas de igualdad entre mujeres y hombres¹¹⁴. Hay quienes motivan esta manera de hacer las cosas a los aspectos culturales¹¹⁵. Otros estudios relativos a la adopción de medidas antidiscriminatorias por las entidades públicas derivadas de leyes que revelan su mayor o menor aplicación va unida a bajos recursos, poca voluntad política y el liderazgo de los gestores, escenario al que se suma la posición débil dentro de las organizaciones de quienes se ocupan directamente en las áreas que se definen para tal fin¹¹⁶.

Recientemente, se señalan otros condicionantes en la aplicación de las medidas de igualdad de género que obstaculizan el progreso de estas políticas. Es destacable la combinación de aspectos técnicos con los culturales como los estereotipos y el propio significado del concepto de género¹¹⁷. Se afirma que la gestión de unidades o áreas de

¹¹⁴ FERGUSON, K. (1984). *Feminist case against bureaucracy*. Filadelfia: Temple University Press.

¹¹⁵ MOLYNEUX, M. (1985). ¿Movilización sin emancipación? Los intereses de las mujeres, el estado y la revolución en Nicaragua, *Estudios Feministas*, 11(2), 227-254.

¹¹⁶ CONLEY, H. Y PAGE, M. (2010). El deber de igualdad de género en el gobierno local: las perspectivas de integración", *Industrial Law Journal*, 39(3), 321-325.

¹¹⁷ LEE-GOSSELIN, H., BRIERE, S. Y ANN, H. (2013). Resistencias a la integración de la perspectiva de género en las organizaciones: hacia un nuevo enfoque. *Gender in Management: An International Journal*, 28(8), 468-485.

igualdad son asumidas por equipos inexpertos y que carecen de capacidad lo que dificulta el éxito de las políticas de igualdad¹¹⁸. Ante este tipo de dificultades firman que quienes ejecutan las políticas de igualdad deben tener conocimiento profundo sobre el tema, reconocer y valorar su labor¹¹⁹. Asimismo, se deben resolver a corto plazo los procesos, las herramientas y los discursos que limitan el progreso del plan, reconociendo el desorden en abordar los problemas y ofrecer soluciones¹²⁰.

El sistema universitario se considera meritocrático, pero se ve afectado por estructuras discriminatorias¹²¹, poco reconocidas y que justifica que desde la década de 2000 varios estudios investiguen las razones de la desigualdad de género en las Universidades¹²². Para comprender el grado de dinamismo en las medidas que fomentan la igualdad de género además de la acción política en materia legislativa, también es importante analizar la relevancia que para cada sector u organización tienen los planes y programas de acción¹²³. Para medir esta relevancia o compromiso organizativo con las políticas de género se define indicadores para la actuación política de los países: la declaración constitucional, los planes de acción y el compromiso con el marco internacional sobre igualdad de género. Esto es, que se tenga marco regulador, que haya

¹¹⁸ VAN EERDEWIJK, A. AND DAVIDS, T. (2014), "Escapando de la bestia mítica: incorporación de la perspectiva de género conceptualizada", *Journal of International Development*. 26(3), 303-316.

¹¹⁹ PAYNE, S. Y BENNETT, L. (2015). La igualdad de género funciona en organizaciones de salud en Inglaterra. *Igualdad, diversidad e inclusión: An International Journal*, 34(7), 579-592. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1711012685?accountid=14520>

¹²⁰ LEE-GOSSELIN, H., BRIERE, S. Y ANN, H. (2013). *op.cit.*, pp. 468-485.

¹²¹ PRAGESTEAM (2009). Guidelines for Gender Equality Programmes in Science. Recuperado de https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/prages-guidelines_en.pdf

¹²² GALIZZI, G., Y SIBONI, B. (2016). Planes de acción positivos en universidades italianas: ¿realmente importa el género?. *MeditariAccountancyResearch*, 24(2), 246-268. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1826442339?accountid=14520>

¹²³ ERTAN, S. (2016). How to study gender equality policy cross-nationally? Aggregate or disaggregate gender equality policy indices? *Social Indicators Research*, 125(1), 47-76. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-014-0841-1>

planes de acción y el compromiso, todos ellos signos de la voluntad de quien ejerce la gobernanza¹²⁴.

La falta de estudios en este ámbito motiva el objeto de este trabajo como ya se ha indicado anteriormente, analizando cómo se aplican las políticas de igualdad, estudiando la actuación de los equipos de gobierno de las Universidades españolas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En particular, se analiza el conjunto de las Universidades españolas, de distinta naturaleza pública, privada y/o de la Iglesia Católica, no presenciales y especiales, 83 en total. Se evalúa la calidad en el progreso de la política de género en cada Universidad, a partir de la entrada en vigor de la LOI y la modificación de la LOU en 2007, a partir del grado de cumplimiento de dichos preceptos y otros aspectos referidos a si la Universidad tiene constituida la comisión de igualdad y cuantos años ha tardado en crearla con una estructura fija, al número de años que la Universidad ha atrasado la aprobación de su primer Plan de Igualdad, a la cuantía y tipología de epígrafes y ejes básicos en la estructura del plan, a las medidas de revisión y mejora del plan, a la existencia o no del segundo y tercer plan y, finalmente, a si los planes han sido evaluados.

En función del grado de cumplimiento de los preceptos se han atribuido valores a cada uno de estos aspectos, creando para ello la herramienta de medición de los Planes de Igualdad (HEMPI) desarrollada en la tercera parte de este trabajo de investigación, una base de datos en la que se recoge la verificación o no de cada una de las condiciones anteriormente enumeradas por cada Universidad expresándose, de manera implícita, la predisposición que tienen los correspondientes equipos de gobierno para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, bien a través del programa político, bien por la aplicación de medidas que lo impulsen. En la Tabla 36, recogida a continuación, se indican las condiciones y valores atribuidos a cada una de las cuestiones. Finalmente, los datos de la matriz recogidos en la herramienta HEMPI, son analizados mediante la técnica Alógica de análisis cualitativo QCA.

¹²⁴ MAZUR, A. G. (2002). *Theorizing feminist policy*. Nueva York: Oxford University Press.

Tabla 36: Variables causales observadas y valores atribuidos en la matriz HEMPI

Nombre	Descripción	Valores observados
V1	La Universidad tiene aprobado un primer Plan de Igualdad	Tiene primer plan= 1; no tiene= 0
V2_num	Número de años que ha tardado la Universidad en crear la unidad de igualdad con una estructura fija (después de la entrada en vigor de la LOU 4/2007, de 12 de abril)	Número de años
V2	La Universidad ha tardado, como mucho, 4 años en crear una unidad de igualdad con una estructura fija	Tarda 4 o menos años = 1; más de 4 = 0
V3	La Universidad tiene constituida una comisión de igualdad	Tiene comisión de igualdad = 1; no tiene= 0
V4_num	Número de años que ha tardado la Universidad en aprobar su primer Plan de Igualdad (después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo)	Número de años
V4	La Universidad ha tardado, como mucho, 4 años en aprobar su primer Plan de Igualdad	Tarda 4 o menos años = 1; más de 4 años = 0
	Tiene la estructura del Plan de Igualdad los siguientes epígrafes:	
V5.1	Introducción	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.2	Ejes de intervención	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.3	Objetivos	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.4	Acciones	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.5	Cronograma	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.6	Personas responsables	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene= 0
V5.7	Presupuesto	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.8	Seguimiento y evaluación	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5	El primer Plan de Igualdad tiene, al menos, cuatro epígrafes	Tiene 4 o más epígrafes = 1; Menos de 4 líneas = 0
V6	La Universidad tiene aprobado un segundo Plan de Igualdad	Tiene el segundo plan = 1; no tiene = 0

V7	La Universidad tiene aprobado un tercer Plan de Igualdad	Tiene el tercer plan = 1; no tiene = 0
V8	La Universidad ha revisado y mejorado el primer Plan de Igualdad	Ha mejorado y revisado el primer Plan de Igualdad = 1; no lo ha revisado = 0
	Los Planes de Igualdad tienen los siguientes ejes generales:	
V9.1	Compromiso con la igualdad	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.2	Información, estudios, estadísticas desagregadas por sexo	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.3	Comunicación interna y externa e imagen no sexista en la Universidad	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.4	Corresponsabilidad y conciliación de vida familiar, laboral y personal	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.5	Salud laboral, prevención de riesgos laborales, maternidad y lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9	El Plan de Igualdad tiene, al menos, tres ejes generales	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V10	Los Planes de Igualdad tienen eje específico de formación para todos los colectivos	Sí tiene eje de formación = 1; no tiene = 0
V11	Los Planes de Igualdad han sido evaluados según lo establecido en su seguimiento y evaluación	Los planes han sido evaluados = 1; no han sido evaluados = 0
V12	La Universidad es pública	Sí es pública = 1; No es pública (es privada) = 0

6.2 Metodología

Análisis cualitativo comparado (QCA)

El Análisis Cualitativo Comparado (QCA o Qualitative Comparative Analysis) se utiliza en estudios de ciencias sociales en los que el tamaño muestral (número de casos) es pequeño o mediano y, por tanto, las técnicas estadísticas cuantitativas clásicas, diseñadas en general para tamaños de muestra suficientemente grandes, no resultan apropiadas. QCA y las técnicas clásicas comparten el objetivo de determinar relaciones de causalidad entre variables. Sin embargo, QCA analiza cómo combinaciones de condiciones producen un cierto resultado, en lugar de analizar el impacto individual de las variables independientes sobre la dependiente. Las relaciones causales en QCA son deterministas, no de naturaleza probabilística. Se basan en fundamentos de teoría de conjuntos o del álgebra booleana y, por tanto, en relaciones de necesidad o suficiencia que explican la causalidad con un resultado. De modo que cuando el resultado no se puede conseguir sin que la condición esté presente se dice que la condición es necesaria y cuando se observa que el resultado está presente siempre que la condición se verificase considera que la condición es suficiente.

Dada la nitidez de los conceptos analizados, claros y unívocos, en este trabajo se aplica la técnica crisp-set QCA, cuyo primer paso es asignar los valores dicotómicos que definen la presencia o ausencia de las condiciones y resultados que se pretenden analizar. Así, la tabla de datos se compone de ceros y unos: la asignación [1] representará la presencia de la característica y la ausencia con [0]. Los valores dicotómicos pueden ser fijados mediante la propia naturaleza de la variable objeto de estudio o puede ser decidida por el investigador en base a un umbral justificado desde el punto de vista teórico y

empírico. También en la fase inicial de QCA, el investigador formula las hipótesis que pretende confirmar o refutar mediante el estudio.

A continuación, a partir de la tabla de datos dicotómicos resultante, el proceso requiere identificar entre los 83 casos estudiados, el valor de consistencia y cobertura de las condiciones supuestamente relacionadas con el resultado de interés. La consistencia refleja la relación entre el número de casos de una condición que están dentro y fuera del conjunto de casos del resultado de interés. La cobertura indica el número de casos con el resultado de interés entre los que verifican cada condición. Ambos QCA los mide en términos de probabilidad, que viene a indicar la ocurrencia del resultado motivada por la presencia de una condición, factor o característica. Se verifica la robustez de la relación de causalidad entre condición y resultado cuando la probabilidad tiene valores elevados, siendo está entre 0.8 y 1. El análisis de consistencia y cobertura no sólo abarca condiciones individuales, sino que también puede realizarse para configuraciones que resultan de la unión (representada por “o”, “+”) y la intersección (“y”, “*”) de las condiciones individuales. En la terminología específica de QCA también es habitual representar la ausencia de una característica precediendo el nombre de la variable por el símbolo “~”.

A diferencia de la tabla de datos dicotómicos (donde cada fila denota un caso de observación), las filas de la denominada tabla de verdad contienen todas las configuraciones o combinaciones posibles de condiciones. Así, si en una tabla dicotómica existen k condiciones, 2^k será el número de filas de la tabla de verdad (puesto que 2 son las posibilidades de respuesta en las condiciones dicotómicas). QCA simplifica o minimiza la información incluida en la tabla de verdad al obtener la solución del procedimiento, identificando configuraciones cuya presencia o ausencia es relevante para obtener el resultado¹²⁵. Para la obtención de los resultados, este trabajo ha utilizado el paquete QCA del software libre R-project¹²⁶.

¹²⁵ MEDINA, I., ÁLAMOS-CONCHA, P., CASTILLO ORTIZ, P. J., Y RIHOX, B. (2017). *Análisis Cualitativo Comparado (QCA)*. Madrid: CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.

¹²⁶ DUSA, A. (2018). *QCA with R. A Comprehensive Resource*. Cham: Springer International Publishing.

Encuesta HEMPI

El marco de análisis de esta investigación se ha hecho combinando la utilización de fuentes secundarias en la información publicada por las propias Universidades sobre la igualdad de género, mediante la observación directa de la realidad social actual en torno a la aplicación de la LOMLOU y la LOI en las Universidades españolas y el análisis de la matriz HEMPI (Herramienta de Medición de Planes de Igualdad) elaborada a partir de la fuente de datos anterior. En particular, el trabajo de observación directa se motiva por la inexistencia de datos que indiquen el nivel de implantación de los Planes de Igualdad en las Universidades españolas. Para la recogida de información se ha realizado previamente un archivo documental para cada Universidad, a partir de la información disponible sobre la política de igualdad de cada una de ellas (página web, informes, entrevistas o noticias en prensa, información disponible en los registros de la Universidad, etc.). Este material ha sido utilizado para consignar la información relevante y las variables que contribuyen a explicar el resultado de interés objeto de este estudio. Ello ha servido para elaborar la tabla de datos para el análisis QCA, así como para establecer las hipótesis referidas a las condiciones que influyen en el resultado.

La matriz de datos incluye una serie de variables que atienden a la creación de estructuras fijas en la organización responsable del desarrollo y gestión de la política de igualdad, así como al momento en el que se crean las unidades de igualdad y las comisiones de igualdad. Si los planes han sido creados y la rapidez con la que se atiende este asunto. Todo ello con la finalidad de comprobar la celeridad con la que las Universidades han ido fijando las políticas y las medidas indicadas en las leyes. Por otra parte, otro tipo de variables analizan el alcance de los Planes de Igualdad, atendiendo al mayor o menor número de ejes que contiene. También se ha tenido en cuenta si la Universidad ha hecho la revisión y seguimiento de los planes, así como la aprobación de un segundo y tercer Plan de Igualdad, la creación de estructuras fijas en la organización responsable del desarrollo y gestión de las políticas de igualdad informan sobre el grado

de implicación y responsabilidad de las Universidades con la igualdad de género, en particular, de los equipos rectorales.

Concretamente, las variables causales observadas son las establecidas en la tabla 36, anteriormente recogida. Todas las variables incluidas en la citada tabla (a excepción de V2_num y V4_num) son dicotómicas y toman el valor [1] con la presencia del aspecto y [0] en caso contrario. En concreto, las variables V2_num y V4_num indican el número de años que ha tardado la Universidad en crear la unidad de igualdad y en aprobar el primer Plan de Igualdad, respectivamente. Estas variables se dicotomizan en V2 y V4 asignando el valor [1] si la Universidad ha tardado, como mucho, cuatro años en crear la unidad de igualdad o el Plan de Igualdad y [0] en caso contrario.

Las variables V5 y V9 se obtienen al agregar la información correspondiente al número de epígrafes de la estructura del Plan de Igualdad (variables V51 hasta V58) y al número de ejes generales (V91 hasta V95). Teniendo en cuenta que los Planes de Igualdad pueden disponer de hasta ocho epígrafes y hasta cinco ejes generales, las variables dicotómicas V5 y V9 tomarán el valor [1] si el número de epígrafes es de, al menos cuatro y el número de ejes generales es de, al menos tres ([0] en otro caso). A partir de esta información han sido establecidas un conjunto de condiciones explicativas que se utilizan para testear, por medio del análisis QCA, hipótesis sobre una serie de resultados. El análisis de las condiciones explicativas tiene por objeto identificar los patrones causales que determinan el resultado, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos indicados en los preceptos normativos en materia de igualdad de género, expresados en la LOMLOU y la LOI. En síntesis, la identificación de los rasgos de la política de igualdad en las Universidades establece el grado de calidad de su aplicación en el citado ámbito.

6.3 Resultados

El análisis se ha centrado en conocer las causas que determinan que los equipos rectorales promuevan o no actuaciones en favor de la igualdad y reguladas en la LOMLOU y LOI. En particular, se utiliza el análisis QCA, llevando a cabo las siguientes hipótesis que analizan los vínculos entre un conjunto de condiciones causales y el resultado:

- [H.1] La realización voluntaria de acciones en la Universidad, tales como el establecimiento de una comisión de igualdad y/o una unidad de igualdad, previas a la entrada en vigor de la LOI y de acuerdo con su responsabilidad social en materia de igualdad es relevante para la aprobación del primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por el gobierno.
- [H.2] La mayoría de las Universidades con un primer Plan de Igualdad aprobado son de titularidad pública.
- [H.3] La realización voluntaria de acciones en la Universidad, previas a la entrada en vigor de la LOI y de acuerdo con su responsabilidad social en materia de igualdad es importante para evaluar los logros del primer Plan de Igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.
- [H.4] La actuación diligente del Consejo de Gobierno de la Universidad es relevante para evaluar los logros del primer Plan de Igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.
- [H.5] La dimensión de la temática en el primer Plan de Igualdad es significativa para evaluar los logros del primer Plan de Igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.
- [H.6] El tipo de titularidad de la Universidad es condición necesaria para evaluar los logros del primer Plan de Igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.

[H.7] La inclusión en el primer plan de un eje de formación es significativo para evaluar los logros del primer Plan de Igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.

Dado que el análisis QCA que aquí se presenta ha sido definido para explorar las condiciones que influyen en la plasmación de la política de igualdad en las Universidades españolas, de lo que se trata es de dilucidar cuáles son las variables causales indicadas en la Tabla 36 que explican la implicación de las Universidades con la igualdad de género. Para ello, una vez han sido codificados los valores observados en HEMPI, se establecen como resultados esperados en este contexto específico los siguientes:

La Universidad tiene aprobado el I Plan de Igualdad (V1).

La Universidad tiene aprobado el II Plan de Igualdad (V6).

El I Plan de Igualdad ha sido evaluado (V11).

La Universidad tiene aprobado un I Plan de Igualdad (V1)

En esta subsección se considera el análisis QCA que contempla las condiciones y el resultado incluidos en la Tabla 37, en la que se asigna un nombre corto a las variables involucradas, con la finalidad de facilitar las interpretaciones, y se incorpora el número de Universidades, entre las 83 analizadas, que verifican cada una de las condiciones consideradas.

Tabla 37: Definición de las condiciones y resultado de la relación causal en QCA

Condiciones	Descripción	Nº de Universidades que verifican la condición
UNIG	La Universidad ha tardado, como mucho, 4 años en crear una unidad de igualdad con una estructura fija (V2)	27
COMIG	La Universidad tiene constituida una comisión de igualdad (V3)	41
PUBLIC	La Universidad es pública (V12)	51
Resultado		
PLANI	La Universidad tiene aprobado un I Plan de Igualdad (V1)	45

En las tablas 38 y 39 se incluyen los resultados correspondientes a consistencia y cobertura del análisis QCA en los casos en que se considera como resultado que la Universidad tenga o no aprobado un I Plan de Igualdad (PLANI y No PLANI), respectivamente. Es interesante identificar valores próximos a 1 en ambos casos, por lo que en ambas tablas se sombrea en gris las probabilidades mayores que 0.8 y se rayan en líneas grises probabilidades mayores que 0.6 y menores que 0.8.

Tabla 38: Medidas de consistencia y cobertura con PLANI como resultado

Condición	Código	Consistencia	Cobertura
UNIG	V2	0.600	1.000
COMIG	V3	0.756	0.857
PUBLIC	V12	0.956	0.800
UNIG y COMIG	V2*V3	0.511	1.000
UNIG y PUBLIC	V2*V12	0.556	1.000
COMIG y PUBLIC	V3*V12	0.711	0.882

■ Valores mayores o iguales a 0.8

▬ Valores mayores o iguales a 0.6 y menores a 0.8

De la observación de las probabilidades de consistencia incluidas en la tabla 38 se deduce que entre las Universidades que tienen el I Plan de Igualdad aprobado (PLANI), el 95.6% de ellas son públicas (PUBLIC), el 75.6% ya disponían de comisión de igualdad (COMIG) y el 60% de ellas tardó, como mucho, cuatro años en crear una unidad de igualdad con una estructura fija dentro de la organización (UNIG). Por otra parte, observando la columna que indica la cobertura de cada una de las condiciones descritas se deduce que el 100% de las Universidades que crearon unidad de igualdad en, a lo sumo, cuatro años, el 85.7% de las Universidades que disponen de comisión de igualdad y el 80% de las Universidades públicas han aprobado el I Plan de Igualdad.

Tabla 39: Medidas de consistencia y cobertura con No PLANI como resultado

Condición	Código	Consistencia	Cobertura
No UNIG	~V2	1.000	0.679
No COMIG	~V3	0.818	0.738
No PUBLIC	~V12	0.789	0.937
No UNIG y No COMIG	~V2*~V3	0.816	0.816
No UNIG y No PUBLIC	~V2*~V12	0.789	1.000
No COMIG y No PUBLIC	~V3*~V12	0.763	1.000

■ Valores mayores o iguales a 0.8

▬ Valores mayores o iguales a 0.6 y menores a 0.8

Por el contrario, el análisis de consistencia realizado para las Universidades que no tienen aprobado el I Plan de Igualdad (No PLANI) las caracteriza con los siguientes condicionantes (Tabla 39): ninguna de ellas ha constituido una unidad de igualdad (No UNIG), el 81.6% no tenía creada la comisión de igualdad antes de la entrada en vigor de la LOI (No COMIG), tal y como se estipula en la LOMLOU, y el 78.9% de ellas son privadas (No PUBLIC). Igualmente, el análisis de cobertura de las distintas condiciones revela que el 67.9% de las Universidades sin unidad de igualdad, el 73.8% de las Universidades que retrasaron más de 4 años la creación de comisión de igualdad y el 93.7% de las Universidades privadas carecen de un I Plan de Igualdad. Además, en este caso también se obtiene que ninguna de las Universidades privadas (No PUBLIC) y que carecen de unidad de igualdad (o la demoran más de 4 años) (No UNIG) y ninguna de las Universidades privadas y que carecen de comisión de igualdad (No COMIG) tienen aprobado un I Plan de Igualdad.

A continuación, la Tabla 40 se corresponde con la tabla de verdad para el análisis QCA que considera que la Universidad haya aprobado un primer Plan de Igualdad como resultado (PLANI) y el disponer de unidad de igualdad en, como mucho, 4 años (UNIG), contar con comisión de igualdad (COMIG) y ser pública (PUBLIC) entre las condiciones. En dicha tabla se muestran únicamente las configuraciones de combinaciones para las que existen datos empíricos, es decir, que se han observado en la práctica. Para cada

configuración se muestra el número de Universidades que verifican cada configuración y el porcentaje de ellas que satisfacen el resultado (con el I Plan de Igualdad aprobado, PLANI). Se marcan en gris las configuraciones para las que dicho porcentaje es superior a cero (es decir, para las que se verifica el resultado, al menos, en una ocasión).

Tabla 40: Tabla de verdad considerando PLANI como resultado

UNIG	COMIG	PUBLIC	Nº casos	% Universidades con PLANI
No	No	No	29	0
No	No	Sí	9	77.8
No	Sí	No	1	0
No	Sí	Sí	17	64.7
Sí	No	Sí	4	100
Sí	Sí	No	2	100
Sí	Sí	Sí	21	100

De la observación de la tabla de verdad (Tabla 40) se deducen las siguientes conclusiones:

Del total de las 83 Universidades españolas, 21 tienen el mismo perfil determinado por la siguiente configuración: todas ellas crearon la unidad de igualdad, como mucho, tras cuatro años (UNIG), tienen comisión de igualdad (COMIG) y son públicas (PUBLIC). Luego se puede afirmar que el 25% del total de Universidades ha asumido un fuerte compromiso con la igualdad de género tras la entrada en vigor de la LOMLOU y la LOI, materializándose el conjunto de sus acciones en el resultado observado, la creación del I Plan de Igualdad (como puede observarse en la última columna de la tabla, el 100% de estas Universidades verifica PLANI).

Respecto del total de Universidades, 29 (el 35%) tiene un débil compromiso con la igualdad de género. Esta falta de interés tiene que ver en todas ellas con no tener unidad de igualdad (No UNIG) y no tener comisión de igualdad (No COMIG). Todas ellas son, además, Universidades privadas (No PUBLIC). Ninguna de estas 29 Universidades tiene aprobado un primer Plan de Igualdad, tal y como se refleja en el porcentaje incluido en la última columna de la Tabla 40.

Finalmente, el análisis cualitativo comparado (QCA) parte de la tabla de verdad (Tabla 40) para obtener las soluciones del procedimiento, identificando condiciones cuya presencia o ausencia son relevantes para obtener un cierto resultado y reduciendo o minimizando así la complejidad del conjunto de datos inicial. En este caso, según se observa en la Tabla 41, el hecho de que la Universidad haya tardado, como mucho, 4 años en crear una unidad de igualdad (UNIG) es condición suficiente para que la Universidad cuente con un I Plan de Igualdad (PLANI). Es condición suficiente dado que el resultado no puede conseguirse sin que dicha condición esté presente. Por otra parte, de la observación de la Tabla 41 se deduce la combinación ser Universidad privada (No PUBLIC) y sin unidad de igualdad (No UNIG) –o bien creada más de 4 años después de la LOI y LOMLOU– es condición suficiente para que la Universidad no tenga aprobado el I Plan de Igualdad (No PLANI).

Tabla 41: Solución del análisis de suficiencia para el resultado PLANI y No PLANI

Resultado PLANI	UNIG	=>	PLANI
Resultado No PLANI	No UNIG y No PUBLIC	=>	No PLANI

La evaluación de los logros del I Plan de Igualdad (V11) y la continuación en la aprobación de un II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (V6).

La implementación de acciones de evaluación del I Plan de Igualdad, así como la aprobación de un II Plan de Igualdad por el Consejo de Gobierno de la Universidad es un resultado de la política de dicho órgano que, a priori, puede estar condicionado a la presencia de alguna de las siguientes suposiciones:

La Universidad tarda cuatro o menos años en crear la unidad de igualdad (V2).

Se constituye la comisión de igualdad (V3).

El I Plan de Igualdad se aprueba en cuatro o menos años tras la entrada en vigor de la LOI (V4).

El I Plan de Igualdad se elaboró con más de cuatro epígrafes y más de tres ejes de actuación (V5 y V9).

El I Plan de Igualdad dedica uno de sus ejes a la formación (V10).

La relación de causalidad que se deriva de las citadas condiciones es indicativa del nivel de calidad y exigencia de los Consejos de Gobierno de las Universidades respecto de la igualdad de género. Para verificar estas relaciones de causalidad, y como continuación al análisis de la sección anterior, se llevan a cabo otros dos análisis QCA con las condiciones comunes y los resultados respectivos cuya descripción se incluye en la Tabla 42. En esta ocasión se consideran objeto de estudio únicamente las 45 Universidades que tienen aprobado un primer Plan de Igualdad. En la tabla 42 se indica cuántas verifican cada una de las condiciones contempladas. No se contempla en este caso la titularidad de la Universidad entre las condiciones puesto que esta variable no tendría, en estos casos, carácter discriminador dado que prácticamente todas las Universidades con un I Plan de Igualdad aprobado (43 de 45) son públicas.

Tabla 42: Definición de las condiciones y resultado de la relación causal en QCA

Condiciones	Descripción	Nº de Universidades que verifican la condición
UNIG	La Universidad ha tardado, como mucho, 4 años en crear una unidad de igualdad con una estructura fija (V2)	27
COMIG	La Universidad tiene constituida una comisión de igualdad (V3)	34
TIPLI	La Universidad ha tardado, como mucho, 4 años en aprobar su I Plan de Igualdad (V4)	28
EPIG	El Plan de Igualdad tiene, al menos, 4 epígrafes (V5)	40
EJES	El Plan de Igualdad tiene, al menos, 3 ejes generales (V9)	41
FORM	El Plan de Igualdad tiene eje específico de formación en todos los colectivos (V10)	9
Resultado		
PLANII	La Universidad tiene aprobado un II Plan de Igualdad (V6)	17
EVAL	El Plan de Igualdad ha sido evaluado según lo establecido en su seguimiento (V11)	15

*Entre las 45 Universidades con un I Plan de Igualdad aprobado

La Tabla 43 muestra los resultados QCA sobre consistencia y cobertura para las condiciones y resultados esperados (PLANII, PLANIII y EVAL), mientras que la Tabla 44 presenta los valores de consistencia y cobertura en caso de ausencia en los resultados esperados (No PLANII, No PLANIII y No EVAL). Los valores en gris son los valores más próximos a 1, con probabilidades mayores o iguales a 0.8 y aparecen rayadas valores mayores o iguales a 0.6 y menores que 0.8.

Tabla 43: Medidas de consistencia y cobertura con PLANII y EVAL como resultado QCA

Condición	Código	PLANII (V6)		EVAL (V11)	
		Consistencia	Cobertura	Consistencia	Cobertura
UNIG	V2	0.882	0.556	0.867	0.481
COMIG	V3	0.824	0.412	0.933	0.412
TIPLI	V4	0.941	0.571	0.933	0.500
EPIG	V5	1.000	0.425	1.000	0.375
EJES	V9	1.000	0.415	1.000	0.366
FORM	V10	0.235	0.444	0.200	0.333

■ Valores mayores o iguales a 0.8

▬ Valores mayores o iguales a 0.6 y menores a 0.8

Tabla 44: Medidas de consistencia y cobertura con No PLANII y No EVAL como resultado QCA

Condición	Código	No PLANII (~V6)		No EVAL (~V11)	
		Consistencia	Cobertura	Consistencia	Cobertura
No UNIG	~V2	0.571	0.889	0.533	0.889
No COMIG	~V3	0.286	0.727	0.333	0.909
No TIPLI	~V4	0.571	0.941	0.533	0.941
No EPIG	~V5	0.179	1.000	0.167	1.000
No EJES	~V9	0.143	1.000	0.133	1.000
No FORM	~V10	0.821	0.639	0.800	0.667

■ Valores mayores o iguales a 0.8

▬ Valores mayores o iguales a 0.6 y menores a 0.8

Algunas de las conclusiones más significativas extraídas de la observación de la Tabla 43 son las siguientes:

- Observando la columna que contiene información sobre la consistencia, entre las Universidades con un II Plan de Igualdad aprobado (PLANII) o que han evaluado el I Plan de Igualdad (EVAL) existe un porcentaje elevado de las que han tardado, como mucho, 4 años en aprobar una unidad de igualdad (UNIG), -88.2% y 86.7%, respectivamente-; que cuentan con una comisión de igualdad (COMIG) entre el -82.4 y 93.3%-; que establecieron el I Plan de Igualdad en, como mucho, 4 años (TIPLI) -94.1 y 93.3%-; y que el Plan de Igualdad cuenta con, al menos, 4 epígrafes (EPIG) y, al menos, con 3 ejes generales (EJES) - 100% en todos los casos-.
- Con respecto a la condición FORM (el Plan de Igualdad tiene el eje específico de formación en todos los colectivos) puede observarse que está muy poco presente en las Universidades con un II Plan de Igualdad aprobado o con el I Plan de Igualdad evaluado (los porcentajes respectivos son del 23.5, 0 y 20%). Así, la importancia de esta condición para conseguir los dos resultados es escasa, a diferencia de lo que ocurre con las demás 5 condiciones consideradas.

Tabla 45: Solución del análisis de suficiencia para el resultado PLANII y No PLANII

Resultado PLANII	UNIG y No COMIG y TIPLI	>	PLANII
	No EPIG		
Resultado No PLANI	No UNIG y No TIPLI No COMIG y No TIPLI No TIPLI y FORM	>	No PLANI

Las siguientes conclusiones se obtienen a partir de la Tabla 45:

- Para ambos resultados (No PLANII y No EVAL) resulta más interesante la interpretación de la columna correspondiente a la cobertura, puesto que muestra valores más significativos por su proximidad a 1. Así, entre las

Universidades que han tardado más de 4 años en constituir una unidad de igualdad (No UNIG), no tienen constituida una comisión de Igualdad (No COMIG), han tardado más de 4 años en aprobar el I Plan de Igualdad (No TIPLI), el Plan de Igualdad tiene menos de 4 epígrafes (No EPIG) y menos de 3 ejes generales (No EJER), en todos los casos, porcentajes próximos al 100% verifican no tener aprobado un II Plan de Igualdad o no evaluado el I.

- Con respecto a la ausencia de formación (No FORM), es la condición que muestra menores valores de cobertura pero la única que cuenta con el valor próximo a 1 respecto a la consistencia, indicando que entre las Universidades sin un II Plan de Igualdad (No PLANII) o sin evaluación del I (No EVAL), más del 80% carecen de eje específico de formación en todos los colectivos (No FORM).

El proceso de minimización o simplificación de las respectivas tablas de verdad proporciona las soluciones del análisis QCA que se incluyen en las Tablas 46 y 47. Las tablas de verdad son:

Tabla 46: Tabla de verdad considerando PLANII como resultado

UNIG	COMIG	TIPLI	EPIG	EJES	FORM	Nº casos	% de Universidades con PLANII
No	No	No	Sí	No	No	1	100
No	No	No	Sí	Sí	No	2	100
No	No	Sí	No	Sí	No	1	100
No	No	Sí	Sí	Sí	No	3	66.7
No	Sí	No	No	No	No	1	100
No	Sí	No	No	Sí	No	1	100
No	Sí	No	Sí	No	No	1	100
No	Sí	No	Sí	Sí	No	3	100
No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	1	100
No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	4	75
Sí	No	No	No	No	No	1	100
Sí	No	No	Sí	Sí	No	1	100
Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	1	0
Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1	0
Sí	Sí	No	No	Sí	No	1	100
Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	2	50

Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	2	100
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	13	30.8
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	5	40

Tabla 47: Tabla de verdad considerando EVAL como resultado

UNIG	COMIG	TIPLI	EPIG	EJES	FORM	Nº casos	% de Universidades con PLANII
No	No	No	Sí	No	No	1	0
No	No	No	Sí	Sí	No	2	0
No	No	Sí	No	Sí	No	1	0
No	No	Sí	Sí	Sí	No	3	0
No	Sí	No	No	No	No	1	0
No	Sí	No	No	Sí	No	1	0
No	Sí	No	Sí	No	No	1	0
No	Sí	No	Sí	Sí	No	3	0
No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	1	0
No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	4	50
Sí	No	No	No	No	No	1	0
Sí	No	No	Sí	Sí	No	1	0
Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	1	100
Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1	0
Sí	Sí	No	No	Sí	No	1	0
Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	2	50
Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	2	0
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	13	61,2
Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	5	60

En dichas tablas aparecen condiciones suficientes para cada uno de los resultados que, por tanto, no pueden conseguirse sin la presencia de las configuraciones que se indican. La interpretación de las soluciones es la siguiente:

Es condición suficiente para que la Universidad tenga aprobado un II Plan de Igualdad haber constituido una unidad de igualdad y aprobado el I Plan de Igualdad,

ambos en un plazo inferior a 4 años, aunque no exista una comisión de igualdad (Tabla 45).

En la Tabla 45 se observa que son condiciones suficientes para la ausencia de un II Plan de Igualdad por la Universidad que el I Plan de Igualdad disponga de menos de 4 epígrafes, así como que la Universidad haya tardado más de 4 años en aprobar un I Plan de Igualdad y, además, o bien haya tardado más de 4 años en establecer una unidad de igualdad o bien no disponga de comisión de igualdad.

Han evaluado el I Plan de Igualdad Universidades que, en un plazo inferior a 4 años, aprobaron dicho plan y establecieron unidad de igualdad, si bien dichas Universidades no contaban con comisión de igualdad ni ejes de formación en todos los colectivos (Tabla 48).

Finalmente, en la Tabla 48 se observa que no han evaluado el Plan de Igualdad Universidades que:

- no cuentan un Plan de Igualdad de, al menos, 4 epígrafes,
- no han establecido unidad de igualdad en, como mucho, 4 años y o bien no disponen de comisión de igualdad o bien no han aprobado su I Plan de Igualdad en un máximo de 4 años,
- no han aprobado el I Plan de Igualdad durante los primeros cuatro años y no disponen de comisión de igualdad,
- cuentan con ejes de formación en todos los colectivos pero no con comisión de igualdad o, pese a contar con formación, han tardado más de 4 años en aprobar el I Plan de Igualdad.

Tabla 48: Solución del análisis de suficiencia para el resultado EVAL y No EVAL

Resultado EVAL	UNIG y No COMIG y TIPLI y No FORM	=>	EVAL
	No EPIG		
	No UNIG y No COMIG		
Resultado No EVAL	No UNIG y No TIPLI	=>	No EVAL
	No COMIG y No TIPLI		
	No COMIG y FORM		
	No TIPLI y FORM		

6.4 Conclusiones

El análisis QCA evidencia la realidad de la política y acciones de los Consejos de Gobierno de las Universidades respecto de la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental para eliminar desigualdades entre unas y otros. El análisis QCA establece un conjunto de rasgos distintivos sobre la aprobación del I Plan de Igualdad, su evaluación y aprobación de los siguientes planes que tienen que ver con la calidad con la que las Universidades están cumpliendo con los textos normativos actualmente vigentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres (LOMLOU y LOI). Lo que convierte la aplicación de la política de igualdad en prácticas comunes para la organización. Así, se han encontrado configuraciones singulares que explican la voluntad y el quehacer de los equipos de gobierno para integrar esta política en su estructura organizativa, dando por válidas las hipótesis formuladas, salvo la hipótesis relativa a la importancia de incluir un eje de formación (H.7) que no es relevante para evaluar el I Plan de Igualdad y aprobar los siguientes.

Así, se puede afirmar que la diligencia con la que la Universidad toma la decisión de crear órganos para el desarrollo y control de la política de igualdad como son la unidad y la comisión de igualdad con anterioridad a la LOI o poco después de su entrada en vigor, así como la titularidad pública de la Universidad son factores que contribuyen a la aprobación del I Plan de Igualdad, en los términos señalados por dicho precepto. Por tanto, se validan las hipótesis (H.1) de que la acción voluntaria de la Universidad previa a la entrada en vigor de la LOI y de acuerdo con la responsabilidad social de cada institución universitaria es relevante para que el I Plan de Igualdad sea aprobado.

Otra de las conclusiones del estudio señala la importancia de la titularidad de la Universidad para explicar el resultado, bien sea éste la aprobación del I Plan de Igualdad

y siguientes, bien sea que el I Plan ha sido evaluado. Se confirma que cuando la titularidad es pública, la Universidad establece medidas organizativas, planes de actuación tanto para aprobar el I Plan, así como para evaluarlo y continuar desarrollando el II Plan y III (H.2 y H.6). Situación que difiere con la adoptada por las Universidades privadas, con baja o nula participación en la aplicación del régimen jurídico aplicable. Está en entredicho si en el caso de las privadas la razón de esta laxitud hacia la implantación de la política de igualdad se debe, bien a ser poco estricto respecto de su compromiso para con la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales, bien al carácter voluntario que la LOI establece para las empresas de menos de doscientos cincuenta y un trabajadores.

Asimismo, el grado de calidad en la aplicación de la LOMLOU y LOI en el sistema universitario se refuerza observando la propensión en continuar fomentando la igualdad plena, mediante la creación de un proceso continuo en la gestión de las organizaciones universitarias. De modo que, la aplicación de la política de igualdad conforme a las disposiciones legales vigentes en las Universidades sea una práctica común. La validación de la hipótesis H.3, H.4 y H.5 define la relación causal entre instrumentos que producen o no el resultado de interés, es decir, que haya continuidad en la política, estrategia y programas de igualdad y que todo ello sea evaluado para establecer medidas correctoras. En consecuencia, se observa que es condición necesaria y suficiente para que se dé este resultado una serie de circunstancias, a saber: que la Universidad haya creado una unidad y/o comisión de igualdad antes de la entrada en vigor de la LOI; que no se actué con lentitud, con más de cuatro años, para arbitrar las actuaciones exigidas en dicha norma; que el alcance y contenido del I Plan de Igualdad haya sido elaborado con un amplio y diverso número de ejes de actuación y epígrafes.

En suma, el cumplimiento con lo establecido en la legislación está siendo muy diferente en las Universidades españolas. No se aprecia que exista una implicación generalizada, ni que su alcance sea homogéneo bien sea por la celeridad a la hora de adoptar medidas, bien lo sea al considerar la profundidad del contenido de los planes o bien por la titularidad de la Universidad. Un aspecto que viene a incidir negativamente sobre la calidad en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en este ámbito. Los

resultados de la aplicación de la norma no son desalentadores porque hay un buen número de Universidades públicas que se han implicado en estas políticas, incluso antes de la entrada en vigor de las leyes. Sin embargo, la falta de aprobación de Planes de Igualdad o las debilidades encontradas en los planes que se elaboran, que tienen una laxa amplitud temática o quedan sin evaluar, demuestra que las prácticas promovidas por los Consejos de Gobierno universitarios son mejorables, en la línea señalada por diversos autores como Pastor y Acosta¹²⁷ (2016) y Bardera¹²⁸ (2018), quedando todavía mucho trabajo que hacer en la mayoría de las Universidades españolas.

¹²⁷ PASTOR, I. Y ACOSTA, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones feministas*, 7(2), 247-271.

¹²⁸ BARDERA, S.M. (2018). Wewantbutwecan't: gender (in)equality in the spanish public universities. *Contextos Educativos*, 21, 11-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.18172/con.3304>

SEPTIMA PARTE: LEYES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.
HERRAMIENTA “HEMLI”

7.1. Introducción

Es una certeza que el ordenamiento jurídico español reconoce el pleno derecho a la igualdad de género¹²⁹, no obstante, la pregunta que podemos hacernos al respecto pudiera ser, ¿ha resultado suficiente para erradicar la desigualdad de género? La realidad social que vivimos en nuestro país ha demostrado que el esfuerzo legislativo no ha sido suficiente¹³⁰. En nuestra sociedad sigue existiendo discriminación salarial, mayor desempleo femenino, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, ya sea política, social, cultural o económica, problemas de conciliación de la vida profesional con la familiar¹³¹. Estos problemas se han agudizado con la fuerte crisis económica que azota nuestro país desde el año 2007¹³².

En esta parte del trabajo de investigación se va a realizar un estudio de las Leyes de Igualdad que se han aprobado y están en vigor en nuestro país, tanto a nivel nacional, como a nivel autonómico. Esta multiplicidad de normativas coexisten en paralelo, regulando un mismo objeto o fin, en este caso la consecución de la igualdad de género.

En un gran número de leyes autonómicas, aprobadas al amparo de las competencias adquiridas de autogobierno, se establecen los mandatos que la ley estatal

¹²⁹ Artículo 14 de la Constitución Española: “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”. Artículo 9.2. de la Constitución Española: “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”. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹³⁰ NUÑO GÓMEZ, L. (2013) “Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España”, *Revista Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, N° 20, pp. 179-200.

¹³¹ INE. *Mujeres y hombres en España. 2016*.

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis [Consultada: 01/07/17].

¹³² LOMBARDO, E. Y LEÓN, M. (2014) “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”, *Revista de Investigaciones Feministas*, vol.5, pp. 13-35.

recoge en su articulado, cuando se encomienda a las comunidades autónomas la organización y prestación de servicios, así como el reconocimiento de determinados derechos. No obstante, en otras normativas autonómicas se ha ampliado el ámbito de protección y los requisitos que deben cumplir las empresas y organizaciones para concurrir a subvenciones o contratos de la administración autonómica.

Esto ha sucedido con la Ley de Igualdad de Cataluña de fecha 21 de julio del 2015, que fija con mayor rigor que la legislación a nivel nacional, los requisitos que deben cumplir las empresas y organizaciones para concurrir a subvenciones y contratos de la Generalitat¹³³.

¹³³ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña. Artículo 10. Contratación del sector público. Artículo 11. Ayudas Públicas.

7.2. Legislación a nivel nacional

7.2.1. Contenido

A nivel nacional está aprobada y en vigor la LOI para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La principal novedad que aporta esta ley es la prevención de conductas discriminatorias y la realización de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad¹³⁴. De esta forma se pretende conseguir la proyección del principio de igualdad en el ámbito social, cultural y artístico. Se considera la dimensión transversal de la igualdad, como seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, aplicando nuevas herramientas como es el mainstreaming de género¹³⁵. Esta herramienta propone cambios en la forma de legislar y políticas públicas que permitan una mayor participación de la mujer¹³⁶.

La LOI se dirige a todos los poderes públicos para que subsanen situaciones de desigualdad de género, pero también presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, promoviendo la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas¹³⁷.

¹³⁴ ÁLVAREZ ROBLES, T. (2015) “La Igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional”, *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, nº 10, pp. 79-104.”Esta ley supondría un punto de inflexión o injerencia en materia de igualdad, así comenzará una mayor toma de conciencia que será desarrollada de forma generalizada a través de políticas públicas a todos los niveles, transversales y horizontales, habiendo de destacar en este caso la existencia de políticas públicas activas”.

¹³⁵ ALONSO ÁLVAREZ, A.(2010) “Las políticas de igualdad en España:: construyendo el liderazgo del nivel subnacional”, *Administración & Desarrollo*, nº. 52, vol.38, pp. 57-70.

¹³⁶ BODELÓN GONZÁLEZ, E. (2010) “Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿hacia una nueva ciudadanía?”, *Anuario de filosofía del derecho*, nº 26, pp. 85-106. “gender mainstreaming en su relevancia como nueva forma de entender la igualdad y la participación de las mujeres en el Estado y las políticas públicas, es decir, propone cambios en la forma de legislar y construir las políticas públicas que permitan una mayor democracia y un mayor empoderamiento de las mujeres”

¹³⁷ LOUSADA AROCHENA, J.F. (2013) *El principio de Igualdad de mujeres y hombres, en especial, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, dirigida por Dr. Ricardo Pedro Ron Latas. Tesis doctoral inédita. Universidad de A Coruña, Departamento de Derecho Público Especial.

La estructura de la LOI es la siguiente:

- Título preliminar. Objeto y ámbito de la ley.
- Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.
- Título II. Políticas públicas para la igualdad.
- Título III. Igualdad y medios de comunicación.
- Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- Título V. El principio de igualdad en el empleo público.
- Título VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Título VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.
- Título VIII. Disposiciones organizativas.

Acerca de la estructura de la LOI hay que destacar que en el capítulo I del Título II se recogen los “principios generales”. Entre los más importantes están el de transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, presencia equilibrada en los nombramientos realizados por los poderes públicos, aprobación de un Plan estratégico de igualdad de oportunidades, realización de informes periódicos acerca de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad, realización de informes de impacto de género sobre las disposiciones que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros, realización de estadísticas y estudios con la perspectiva del impacto de género.

Dentro del capítulo II del Título II de “acción administrativa para la igualdad” se recoge en el art. 33 que las administraciones públicas “podrán establecer” condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo¹³⁸. Igualmente, en el art. 34¹³⁹ se establece que los órganos de contratación

¹³⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 33. “Contratos de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre

“podrán establecer” en los pliegos cláusulas administrativas particulares para la preferencia en la adjudicación de los contratos entre las proposiciones presentadas por aquellas empresas que cumplan con las directrices establecidas en materia de igualdad.

También en el art. 35¹⁴⁰ de “subvenciones públicas” se recoge la posibilidad de establecer en las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. Se “podrán valorar” medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.

Toda la norma adolece de un título o bien un capítulo que desarrolle las medidas que se deben adoptar para garantizar el cumplimiento de la Ley. Igualmente la norma adolece de un régimen sancionador en caso de incumplimiento. Sólo en la disposición adicional decimocuarta se establecen modificaciones de la Ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS, en lo sucesivo), incluyendo un apartado en el art. 7 en el que se indica:

“No cumplir las obligaciones que en materia de Planes de Igualdad establecen el Estatuto de los trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.

¹³⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 34. “Contratos de la Administración General del Estado” Apartado 2. “Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación”.

¹⁴⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 35. “Subvenciones públicas”. “Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”.

No elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando ello sea preceptivo, constituye una infracción administrativa sancionable. En concreto, el art. 7.13 de la LISOS Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, tipifica como infracción grave “no cumplir las obligaciones que en materia de Planes de Igualdad establecen el Estatuto de los trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. Por su parte, el art. 8.17 del Real Decreto antes mencionado, califica como infracción muy grave “no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos”. Como indican los autores Castro y Rodríguez¹⁴¹ en los dos casos anteriormente relacionados se trata de infracciones en materia de relaciones laborales de las que sólo pueden ser sujetos activos los empresarios.

Como la LOI no tiene su propio capítulo de infracciones y sanciones, lo que hace su disposición adicional decimocuarta es modificar el Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, de la LISOS, incluyendo el incumplimiento de la obligación de aprobar un Plan de Igualdad como una infracción grave. Esto pone en evidencia la carencia que muestra la LOI de aplicación a nivel nacional, en lo referente a su posible falta de cumplimiento. Se pueden plantear varias cuestiones que no están resueltas por la legislación como, ¿qué ocurre si el plan no llega a negociarse por causas no imputables al empresario?, ¿cuándo se entienden cumplidas las obligaciones en materia de Planes de Igualdad?¹⁴².

¹⁴¹ CASTRO, M^a.A Y RODRÍGUEZ, I.A. (2008) “Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales”, *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, nº 78, pp. 255-294. “En ambos casos, se trata de infracciones que se sitúan en la sección 1^a del capítulo II de la LISOS, esto es, «infracciones en materia de relaciones laborales», de las que sólo pueden ser sujetos activos los empresarios, de acuerdo con el art. 2 de la LISOS. Y en ambos casos, también, parece que las conductas infractoras se sancionan cualesquiera que sean las razones de la empresa para incumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad”.

¹⁴² CASTRO, M^a.A Y RODRÍGUEZ, I.A. (2008) “Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales”, *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, nº 78, pp. 255-294. “Como se desarrollará posteriormente, en este precepto se prevén dos sanciones accesorias, como responsabilidades empresariales específicas en materia de igualdad, para los empresarios que cometan determinadas infracciones en este ámbito (las contempladas en los apartados 12, 13 y 13 bis del art. 8 o en el apartado 2 del art. 16 LISOS): pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción; y exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses (Castro y Rodríguez, 2008:279)”.

Además de la carencia de la LOI, manifestada por la falta de un título de infracciones y sanciones, se evidencia que la normativa forma parte del denominado soft law¹⁴³. El soft law busca la adhesión voluntaria de los sujetos a quien se dirige, practicando nuevas formas de participación, cooperación e integración y representa una nueva forma de regulación para realidades complejas y abiertas a procesos continuos de cambios. En la LOI se usan las técnicas de soft law y esto provoca que tenga un carácter no vinculante y una difícil integración en la teoría tradicional de las normas jurídicas.

Por otro lado, al versar parte del presente trabajo de investigación sobre la implantación de los Planes de Igualdad, es lógico estudiar que establece la ley respecto a ellos. En el art. 45¹⁴⁴ se establece la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad en las empresas, estando obligadas a aprobar su propio Plan de Igualdad en el supuesto de tener más de doscientos cincuenta trabajadores. También se establece la obligatoriedad cuando así se determine por convenio colectivo. Sin embargo, la elaboración y aplicación será voluntaria para las demás empresas. Esta voluntariedad para las empresas menores de doscientos cincuenta trabajadores provoca una acusada falta de aplicación de Planes de Igualdad en el conjunto de nuestras empresas, debido a que el mayor número de ellas son pequeñas o medianas¹⁴⁵, y por lo tanto, quedan fuera de la obligatoriedad que establece la

¹⁴³RUBIO CASTRO, A. (2014)“Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española.”, AFD, (XXX), pp. 37-68.

¹⁴⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 45. “Elaboración y aplicación de los planes de igualdad”. Apartado 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

¹⁴⁵ MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO. *Retrato de las Pyme 2015. Subdirección General de Apoyo a la PYME* http://www.ipyme.org/publicaciones/retrato_pyme_2015.pdf [Consultada: 02/10/17].“En comparación con la Unión Europea, las microempresas (de 0 a 9 empleados) en España suponen el 95,8% del total de empresas, 3,4 puntos por encima de la estimación disponible para el conjunto de la UE en 2013 (92,4%). También hay una diferencia significativa en la representatividad de las empresas españolas pequeñas (3,5%), 2,9 puntos por debajo de la estimación para el conjunto de la UE28 (6,4%)”.

legislación. En el art. 64¹⁴⁶ se determina que el Gobierno aprobará un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Por otro lado, con la finalidad de concretar las medidas a adoptar y las obligaciones de las empresas en el ámbito de la igualdad, así como los plazos para la ejecución de las obligaciones y el régimen sancionador¹⁴⁷ se aprueba un Real Decreto con fecha 19/10/2011 que desarrolla la LOI. Este Real Decreto determina en su art. 5 el plazo para el cumplimiento de la obligación de negociación de los Planes de Igualdad estableciendo:

“las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus Planes de Igualdad dentro del primer trimestre del año natural inmediatamente posterior al año en que han alcanzado los 250 trabajadores”.

Por lo tanto, todas las Universidades deberían haber iniciado el procedimiento de negociación de su Plan de Igualdad en el 1er trimestre del año siguiente a la aprobación de la LOI¹⁴⁸ (24 de marzo 2007). En resumen, se debe haber iniciado el procedimiento de negociación en el 1er trimestre del año 2008.

¹⁴⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 64. “Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”. “Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del 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 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 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”.

¹⁴⁷ Fabregat Monfort, G.(2009) Los Planes de Igualdad como obligación empresarial, Editorial Bomarzo, S.L., Albacete.2009.

¹⁴⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su disposición final octava. Entrada en vigor. “La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008”. Se publicó en el boletín nº 71 de 23 de marzo 2007.

Es también, muy interesante observar, cómo se establece en su art.7, la estructura y contenido que debe de tener los Planes de Igualdad. Éstos deben tener los siguientes apartados:

- a) Compromiso.
- b) Diagnóstico de partida.
- c) Definición de objetivos.
- d) Determinación de estrategias y prácticas para la consecución de objetivos.
- e) Diseño de medidas y determinación de prioridades.
- f) Calendario de actuaciones.
- g) Sistemas e indicadores de seguimiento y evaluación.
- h) Procedimiento de modificación de las medidas que integran el Plan.
- i) Identificación de órganos responsables del Plan.

En el art. 12 se establece el régimen sancionador que estaba ausente en la LOI, en el que se recoge que en caso de incumplimiento en materias de medidas y Planes de Igualdad se estará a lo dispuesto en los art. 7 y 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la LISOS. En los mencionados art. 7 y 8 se establecen las infracciones graves (en materia de relaciones laborales) y las infracciones muy graves.

7.3. Desarrollo de la herramienta HEMLI

En el trabajo de investigación que se está desarrollando se plantea la hipótesis de que no todas las leyes de igualdad, tanto a nivel nacional como autonómico, tienen la misma calidad y eficacia para obtener el objetivo común de alcanzar una sociedad en la que prevalezca una igualdad real entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos; profesional, social, laboral, familiar, etc.

Se ha usado el método de técnicas documentales¹⁴⁹ que consiste en observar documentación escrita, analizando sus contenidos. El universo está constituido por las leyes de igualdad aprobadas en las 17 comunidades autónomas más la legislación a nivel nacional. Se ha normalizado una serie de conceptos o acciones que deben contener las leyes de igualdad para considerarlas eficaces y útiles en la consecución de una sociedad equilibrada desde el punto de vista del género. Respecto al procedimiento de obtención de datos la consulta de las leyes de igualdad se ha realizado en el mes de enero de 2017, fecha en la que se cumple casi una década desde que se aprobara la LOI.

Al igual que se ha desarrollado la herramienta HEMPI que mide el nivel de implicación de las Universidades españolas en la implantación de políticas y acciones de igualdad de género, en el desarrollo del presente capítulo también se ha ideado una herramienta que se ha denominado HEMLI (Herramienta Medición Leyes de Igualdad).

¹⁴⁹ TOSHIYUKI UENO, F. *Métodos y técnicas de Investigación*. <https://es.slideshare.net/tueno2011/mtodos-y-tnicas-de-investigacin-5425646>. [Consultada: 02/05/17]. “La técnica documental permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos. Incluyen el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia. El objetivo de la investigación documental es elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio”

Con esta herramienta se pretende medir los aspectos claves o más importantes para que una ley de igualdad, aprobada en una comunidad autónoma junto con la LOI a nivel nacional, establezca una serie de acciones consideradas fundamentales para el avance hacia una sociedad que, realmente se instale en la igualdad real y no sólo en una igualdad legal.

Para el desarrollo de la herramienta HEMLI se ha tenido en cuenta una serie de aspectos o cuestiones consideradas de vital importancia. Se ha elaborado un cuadro de indicadores que evalúa si las distintas leyes de igualdad recogen en su articulado una serie de acciones positivas consideradas muy importantes para el avance en la igualdad real. Un indicador se puede definir como un “instrumento de medición elegido como variable relevante que permite reflejar suficientemente una realidad compleja, referida a un momento o a un intervalo temporal determinado”¹⁵⁰. Con el cuadro de indicadores que se va a desarrollar, se pretende obtener un conjunto sintético de información que contengan datos determinantes para la toma de decisiones¹⁵¹. Se van a estudiar una serie de cuestiones, que van a ser limitadas pero, que proporcionarán una información muy útil.

El objeto de la herramienta HEMLI va a ser, por una parte, el de dibujar la realidad del contenido de las leyes de igualdad y, por otra, el de comparar la situación de las diversas leyes de igualdad, aprobadas y en vigor en España.

Para la selección de indicadores se ha tenido en cuenta acciones tan importantes como el objetivo de la representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados de las administraciones públicas. Igualmente, se miden dos de las herramientas más eficaces que posee la administración para obligar a las empresas y organismos a implantar por sí mismas medidas de igualdad. Estas herramientas son la contratación pública y la ejecución de ayudas y subvenciones a las que concurren las empresas para obtener financiación o para ejecutar los contratos con las administraciones públicas.

¹⁵⁰ IGAE, *Indicadores de Gestión en el ámbito del sector público*.2007.

<http://www.oficinavirtual.pap.minhafp.gob.es/sitios/oficinavirtual/es-ES/ContabilidadPublicaLocal/Documents/IndicadoresGestion.pdf> [Consultada: 03/07/17].

¹⁵¹ INIESTA PÉREZ DE GRACIA, E. y JULIÁN EDO, A.M^a.(2011) *Herramienta práctica para auditorías de Igualdad*, Actas de III congreso universitario nacional "Investigación y género" / coord. por Isabel Vázquez Bermúdez, pp. 904-928.

Otro factor importantísimo que se va a buscar en el contenido de las leyes de Igualdad y va a ser medido, es la existencia de presupuesto para el desarrollo de las actividades de igualdad. Si la ley no establece partida presupuestaria en la que recoger la financiación con la que ejecutar las acciones de igualdad, éstas van a ser realmente difícil de llevar a cabo.

Otro indicador que se mide es si la normativa establece la obligatoriedad de aprobar un Plan de Igualdad en las administraciones públicas y entidades públicas. Igualmente se va a medir si se aprueba ayudas a las empresas privadas para la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad.

De igual forma se va a tener en cuenta, y resulta estratégico para obligar al cumplimiento de las leyes de igualdad, la tipificación de las infracciones y su régimen sancionador en caso de incumplimiento. Sin estos elementos es muy difícil ejecutar y llevar a cabo todas las acciones que se recogen en las distintas leyes de Igualdad que tienen aprobadas las comunidades autónomas en nuestro país.

Y por último, se recogen los sintagmas verbales más usados por las leyes, en el sentido de poder discernir si se trata de un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad. Se trata de evaluar el nivel de obligación que transmite el texto de la ley con respecto a los afectados al cumplimiento de las normas en igualdad que existe en nuestro país.

Como se ha indicado anteriormente para la herramienta HEMPI de medición de la calidad de los Planes de Igualdad en el ámbito de las ciencias sociales, las escalas de medición más usadas son la escala Likert y Thurstone. Ambas escalas tienen deficiencias, ya que en la 1ª el peso relativo de cada ítem se considera exactamente el mismo y en la 2ª se asigna un valor relativo diferente a cada ítem¹⁵².

¹⁵² GUIL BOZAL, M. (2006) “Escala mixta Likert-Thurstone” *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, N° 5, pp. 81-95.” Las escalas diferenciales (Thurstone, 1929), se caracterizan por que en ellas tan solo hay dos respuestas posibles a los distintos ítems que se presentan: «de acuerdo » o «desacuerdo». Previamente, ha

Aplicando valores medios usados por la escala Likert se ha considerado que existen tres indicadores que por su naturaleza son más importantes que los demás. Estos son el presupuesto asignado a políticas de igualdad, la existencia de un título que detalle las infracciones y sanciones, así como los sintagmas verbales usados por la propia normativa que indicarían la obligatoriedad del cumplimiento de la norma. A cada uno de estos apartados se ha asignado un valor de tres puntos, en caso de cumplimiento. Se pueden considerar de vital importancia para la consecución de políticas de igualdad eficaces y efectivas. Cada indicador mencionado anteriormente ha sido valorado con tres puntos y tiene un peso de 18,75% sobre el total.

La medida innovadora que aprueba la LOI en políticas de igualdad es la aprobación de un Plan de Igualdad en las administraciones públicas y empresas privadas de más de 250 trabajadores. En el supuesto de que la ley recoja la aprobación de un Plan de Igualdad para las administraciones públicas se asignará dos puntos. La misma puntuación se establece para los Planes de Igualdad en empresas privadas. El peso sobre el 100%, en caso de asignarse los dos puntos sería del 12,5%.

Finalmente se asigna el valor de un punto en el supuesto de recoger la obligatoriedad de una representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, favorecer una contratación pública y en la asignación de subvenciones a empresas privadas que fomenten medidas de igualdad en su seno. El % que se aplica en caso de obtener un punto es de 6,25%.

habido un grupo de expertos que ha dado una puntuación a cada uno de los ítems del cuestionario, según consideren que ese ítem expresa con mayor o menos intensidad la actitud que se pretende medir. Así, cada ítem parte con una puntuación previa. El sujeto encuestado recibirá una puntuación determinada en función de la puntuación que posean los ítems con los que se ha mostrado de acuerdo. Las escalas summativas son debidas a Likert (1932), que fue el primero en introducirlas para medir actitudes, tomándolas de técnicas de medida de la personalidad (Morales Vallejo, 2000, p.46). En este método se supone que todos los ítems miden con la misma intensidad la actitud que se desea medir y es el encuestado el que le da una puntuación, normalmente de uno a cinco, en función de su posición frente a la afirmación sugerida por el ítem. La actitud final que se asigna al encuestado será la media de la puntuación que éste da a cada uno de los ítems del cuestionario”.

Se trata de una asignación de puntos equilibrada que estimula las medidas de mayor impacto en políticas de igualdad y que, a su vez, valoran otras medidas que aunque siendo menos importantes, deben ser tenidas en cuenta.

Además de la puntuación obtenida en respuesta a los diferentes indicadores con un valor de 1, 2 y 3, en la columna contigua se recogen los números de los artículos de todas y cada una de las leyes de igualdad que se han estudiado y que hacen referencia a la cuestión planteada.

En la tabla siguiente se recoge la herramienta HEMLI que se va a aplicar a la LOI y todas las leyes aprobadas en las distintas comunidades autónomas.

Tabla 49: HEMLI aplicada a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Herramienta HEMLI Ley Orgánica de Igualdad			
		Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	
		Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			
		0	
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género en las Administraciones públicas se recoge:			
2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	0	
2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	33 y 34
2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	35
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.			
		0	
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de igualdad en:			
4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	64
4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	45
5. ¿Tiene la Ley tipificadas las infracciones y un régimen sancionador en caso de incumplimiento de la propia Ley?			
		0	
6. ¿Utiliza la Ley un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad que se recogen en la misma? ¿Qué tipo de sintagmas verbales usa?.		1	podrán establecer, pueden incluir, aprobará, establecerá
		Sintagmas verbales de obligación "deber de" = 3 puntos, de futuro= 2 puntos; Sintagmas verbales condicional = 1 punto	
TOTAL PUNTOS		7	

Fuente: Elaboración propia

7.4 Legislación a nivel autonómico

7.4.1 Relación de leyes de Igualdad autonómicas

Se ha elaborado una tabla resumen indicando la comunidad autónoma y la legislación en igualdad que se ha aprobado en la misma.

Tabla 50: Relación de comunidades autónomas con la legislación en igualdad que tienen aprobadas a nivel autonómico

Comunidad Autónoma	Ley de Igualdad vigente
Andalucía	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
Aragón	Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres en Aragón
Asturias	Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.
Canarias	Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
Cantabria	Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres en Cantabria
Castilla La Mancha	Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla - La Mancha.
Castilla y León	Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
Cataluña	Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Extremadura	Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
Galicia	Decreto Legislativo 2/2015 , de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad autónoma de Galicia en materia de Igualdad.
Illes Balears	Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres Illes Balears.
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 (No es una ley de igualdad)
Murcia	Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la región de Murcia.
Navarra	Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.
País Vasco	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres del País Vasco.
Rioja	Proposición de Ley de igualdad social y no discriminación por motivos de identidad de género de la comunidad autónoma de La Rioja.
Valencia	Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la comunidad de Valencia

Sólo se recogen Leyes de Igualdad, propiamente dichas. Existen en las comunidades autónomas otras legislaciones contra la violencia de género o discriminación por orientación sexual que no son objeto de este estudio.

Fuente: Elaboración propia

En las 17 comunidades autónomas que existen en nuestro país se observa que en 13 de ellas se ha elaborado y aprobado una ley de Igualdad. Incluso en algunas, como es el caso de Castilla y León, Navarra, País Vasco y Valencia, la fecha de aprobación es anterior a la LOI de nivel nacional. Esto nos indica, que estas comunidades autónomas, han apoyado las políticas de igualdad y las han promovido en su territorio. Estos datos nos indican que un 76,47% de comunidades autónomas aplican su propia legislación en igualdad, además de observar la legislación nacional. Hay que indicar también que en las comunidades autónomas de Aragón, Cantabria y Rioja están en la fase de elaboración de un anteproyecto de su propia Ley de Igualdad en la fecha en que se han buscado las leyes de igualdad aprobadas en las comunidades autónomas, que ha sido en enero 2017. Es destacable el dato de que la comunidad de Madrid adolece de una ley de igualdad propiamente dicha, ya que la Ley 2/2016, de 29 de marzo, es una ley de identidad y de expresión de género que protege a las personas transgénero.

7.4.2 Contenido y aspectos más importantes de las leyes de igualdad autonómicas

En la comunidad autónoma de Andalucía está vigente la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre. La estructura de esta ley es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.
- Título II. Medidas para promover la igualdad de género.
- Título III. Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género.
- Título IV. Garantías para la igualdad de género.
- Título V. Infracciones y sanciones.

En el art. 12¹⁵³ se recoge que la administración de la Junta de Andalucía establecerá condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que

¹⁵³ LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 12 Contratación pública. “1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. 2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio”.

celebren. Sin embargo en el art. 13¹⁵⁴ de esta ley, referente a ayudas y subvenciones se endurece el lenguaje administrativo en cuanto que se indica que la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género. En el párrafo 2º del mencionado artículo se indica que la administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos ni subvencionará, ni bonificará empresas que hayan sido sancionadas por resolución firme o sentencia por incumplir la legislación vigente en igualdad.

En el art. 27¹⁵⁵ referente a Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial se indica que la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo a las empresas en la elaboración de su Plan de Igualdad. También se indica que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección. Se observa que el lenguaje que se usa no es coercitivo, sino que se deja a la buena intención de los agentes implicados.

En el art. 32¹⁵⁶ se hace referencia a los Planes de Igualdad en la administración pública. Se establece que la administración de la Junta de Andalucía deberá elaborar cada

¹⁵⁴ LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 13 Ayudas y Subvenciones. “1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación. 2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente”.

¹⁵⁵ LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 27 Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial. “1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación. 2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección. 3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección. 4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización”.

¹⁵⁶ LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 32. Planes de igualdad en la Administración pública. “1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus

cuatro años Planes de Igualdad en el empleo. En este supuesto el legislador sí obliga a realizar la acción de aprobar un Plan de Igualdad para toda empresa o entidad pública de Andalucía. Este es el supuesto en que se encontrarían las Universidades andaluzas, que según este art. 32 estarían obligadas a aprobar su propio Plan de Igualdad.

En el art. 8¹⁵⁷ se recoge que el presupuesto de la comunidad autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello se crea la comisión de impacto de género en los presupuestos que impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

En la ley de igualdad de Andalucía del año 2007, no se recogen las infracciones y el régimen sancionador en caso de incumplimiento. Sin embargo, en la modificación de esta ley por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, se aprueba un nuevo título denominado “Infracciones y sanciones”, siendo éste el título V.

En la comunidad autónoma de Asturias está vigente la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad. 2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución. 3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años”.

¹⁵⁷ LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto. “1. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto. 2. La comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía”.

La estructura de esta ley es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Título II. Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Título III. El derecho al trabajo en igualdad.
- Título IV. Administración autonómica.
- Título V. Garantías de la igualdad de oportunidades.

La ley de igualdad del Principado de Asturias establece en su art. 9¹⁵⁸ que se podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la consecución de objetivos en igualdad por parte de las entidades solicitantes.

En el art. 37¹⁵⁹ se recoge que la Consejería competente fomentará la adopción e implantación voluntaria de los Planes de Igualdad en las empresas que tengan algún centro de trabajo en el Principado de Asturias. El lenguaje del artículo está muy condicionado, ya que usa términos como fomentará y voluntaria, que permiten a las empresas no tener un Plan de Igualdad aprobado y en vigor.

¹⁵⁸ Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. Artículo 9. Subvenciones. “La Administración del Principado de Asturias podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas que convoque en el ejercicio de sus competencias la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes”.

¹⁵⁹ Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. Artículo 37. Planes de igualdad en las empresas. “1. La Consejería competente en materia de trabajo fomentará la adopción e implantación voluntaria de planes de igualdad, previa negociación y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en aquellas empresas que tengan algún centro de trabajo en el Principado de Asturias y que no estén obligadas de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Asimismo, se podrá incentivar la mejora continuada de los planes que hayan sido negociados en las empresas obligadas de conformidad con la citada Ley Orgánica”.

En el art. 43¹⁶⁰ se establece que los organismos públicos del Principado de Asturias deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. En este caso la legislación sí obliga a aprobar el Plan de Igualdad a los organismos públicos, mientras que para las empresas que no superen los 250 trabajadores es una acción voluntaria. En esta ley no se establece que la contratación con empresas, por parte de los organismos públicos del Principado de Asturias, esté sujeta a indicadores que midan el cumplimiento de igualdad de los mismos.

Al igual que la LOI carece de medidas que garanticen el cumplimiento de la ley y de un régimen sancionador. No se ha encontrado en toda la ley una mención al presupuesto necesario para implantar las políticas de igualdad que establece.

En la comunidad autónoma de Canarias está vigente la Ley 1/2010, de 26 de febrero, de igualdad entre mujeres y hombres. La estructura de esta ley es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.
- Título II. Medidas para promover la igualdad de género.
- Título III. Organización institucional y coordinación entre las distintas administraciones públicas para la igualdad de género .
- Título IV. Garantías para la igualdad de género.

¹⁶⁰ Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. Artículo 43. Planes de igualdad en la Administración del Principado de Asturias. “1. La Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 2. En la Administración del Principado de Asturias el plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de las empleadas y 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 Gobierno, al que corresponderá su aprobación a propuesta de las Consejerías competentes en materia de función pública y de políticas de igualdad. 3. Respecto de los organismos públicos, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral y en las restantes disposiciones que en su caso resulten aplicables”.

La representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados se recoge en el art. 12¹⁶¹ de la ley canaria de igualdad. En este artículo se establece que en la composición de los órganos colegiados de la administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres.

En el art. 13¹⁶² se establece que el gobierno de Canarias podrá incorporar condiciones especiales respecto a políticas de igualdad a las empresas que concurran a contratación pública. A su vez, en el art. 14¹⁶³ se establece que el gobierno canario incorporará, en las normas reguladoras de las subvenciones públicas, indicadores para valorar la actuación en igualdad de las empresas solicitantes. También se indica que el gobierno canario no formalizará contratos con empresas que hayan sido condenadas por resolución firme o sentencia judicial por incumplimiento de la legislación vigente en igualdad.

¹⁶¹ Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 12. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados. “1. Se atenderá a la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya designación corresponda al Gobierno de Canarias. 2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente: a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada”.

¹⁶² Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 13. Contratación pública. “1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. 2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas”.

¹⁶³ Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 14. Ayudas y subvenciones. “1. La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación. 2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias no formalizará contratos cuyo objeto sean ayudas y subvenciones públicas con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente”.

En el art. 30¹⁶⁴ se indica que en el territorio de la comunidad autónoma de Canarias las empresas están obligadas a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad, en el supuesto de que cuenten en su plantilla con más de 250 trabajadoras o trabajadores. Las Administraciones públicas canarias fomentarán la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas. En el art. 35¹⁶⁵ se establece que las empresas públicas y entidades instrumentales canarias elaborarán Planes de Igualdad periódicamente.

Al igual que la LOI carece de medidas que garanticen el cumplimiento de la ley y de un régimen sancionador. No se ha encontrado en toda la ley una mención al presupuesto necesario para implantar las políticas de igualdad que recoge en su articulado.

En la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha está aprobada y en vigor la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres. La estructura de esta ley es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.

¹⁶⁴ Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 30. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias. “5. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentarán la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas. 6. La Administración autonómica de Canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentará e incentivará la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género y a la promoción de condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres en las empresas, públicas o privadas, mediante la creación de un sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad destinado a las empresas promotoras de la igualdad de género en todos sus aspectos. Reglamentariamente, se establecerán por el Gobierno de Canarias las bases reguladoras de la postulación, evaluación y otorgamiento del sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad en la empresa”.

¹⁶⁵ Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 35. Planes de igualdad en la Administración pública. “1. El Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad. 2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución. 3. Los planes de igualdad establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas”.

- Título I. La igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación por razón de sexo.
- Título II. Medidas activas para implantar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres.
- Título III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo.
- Título IV. Garantía del Derecho a la Igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- Título V. Entidades no gubernamentales colaboradoras para la implantación de la igualdad.

En el art. 18¹⁶⁶ se indica que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y a los hombres la participación y representación equilibrada en el ámbito autonómico. En el art. 38.3¹⁶⁷ referente a la contratación pública se establece que los órganos de contratación podrán definir en los pliegos de cláusulas administrativas la preferencia en la adjudicación de los contratos a las empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Se emplea la palabra podrá que no es de obligatorio cumplimiento. En el apartado 2º)¹⁶⁸ de este artículo se establece que el Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha determinará anualmente los

¹⁶⁶ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 18. Derecho a la representación y participación equilibrada. “1. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad en el acceso a la representación pública. 2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y a los hombres la participación y representación equilibrada del ámbito autonómico en los términos de los apartados 2 y 3 del artículo 5 de esta Ley. 3. La Junta de Comunidades impulsará la participación equilibrada en los colegios y asociaciones profesionales con implantación en la región y en las organizaciones sindicales y empresariales, dentro del respeto a su capacidad organizativa”.

¹⁶⁷ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 38.3. Contratación pública. “3. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.

¹⁶⁸ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 38.2. Contratación pública. “2. El Consejo de Gobierno determinará anualmente los contratos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones especiales de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, pudiendo establecer, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público”.

contratos que obligatoriamente deban incluir entre sus condiciones la ejecución de medidas tendentes a promover la igualdad.

En el art. 41¹⁶⁹ se establece que la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, para su personal, un Plan de Igualdad de oportunidades en la función pública.

En el art. 57¹⁷⁰ se indica que cuando la Administración de Castilla-La Mancha requiera el cumplimiento del principio de igualdad a las empresas para formalizar un contrato administrativo en caso de incumplimiento por la empresa del principio de igualdad se podrá dar la resolución del contrato. En el art. 58¹⁷¹ se establece que si una empresa ha sido sancionada en firme con infracción grave, por incumplimiento en normativa de igualdad, no podrá participar en los procedimientos de contratación, ni recibir subvenciones de la Administración autonómica.

Esta ley carece de un apartado en el que se establezca las medidas concretas para garantizar el cumplimiento de la ley y adolece, de un régimen sancionador. Igualmente,

¹⁶⁹ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 41. Planes de igualdad en la función pública. “La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, para su personal, un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Función Pública. Este plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas”.

¹⁷⁰ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 57. Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas. “En aquellos pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Administración autonómica en los que, para la contratación, sea contemplado el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, podrá ser calificado el cumplimiento de ese principio como obligación contractual esencial para todo el tiempo que dure el contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo”.

¹⁷¹ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 58. Sanciones. “1. Las empresas que hayan sido sancionadas en firme por incumplimiento de condiciones especiales de ejecución del contrato atinentes a la no discriminación por razón de sexo, constituyendo dicho incumplimiento infracción grave, no podrán participar en los procedimientos de contratación, ni recibir subvenciones de la Administración autonómica, de conformidad con la normativa de aplicación. 2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha revocará el distintivo de excelencia a las empresas que hayan sido sancionadas administrativa o judicialmente por discriminación por razón de sexo, y dicha sanción tenga firmeza, sin que puedan recuperar el distintivo de excelencia hasta transcurrido un periodo entre uno y tres años a contar desde las extinción de las responsabilidades derivadas de aquellas sanciones, conforme se establezca reglamentariamente”.

no se ha encontrado en toda la ley una mención al presupuesto necesario para implantar las políticas de igualdad que recoge en su articulado.

En la comunidad autónoma de Castilla y León está aprobada y en vigor la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. Como se puede observar esta ley es 4 años anterior a la LOI. Esto demuestra una política a favor de la igualdad por parte de la comunidad autónoma de Castilla y León, aunque es muy significativo que en la aplicación de la herramienta HEMPI a todas las Universidades nacionales, no destaca la comunidad autónoma de Castilla y León por estar sus Universidades en los primeros puestos del ranking, siendo la Universidad de Salamanca la primera en el ranking, ocupando el puesto 21. La Universidad de Salamanca aprueba su Plan de Igualdad al año de la entrada en vigor de la LOI, pero no ha habido una continuidad con la aprobación de sucesivos Planes de Igualdad que mejorasen al primero, ya que no tiene aprobado su II Plan de Igualdad.

Se percibe una apuesta por la igualdad por parte de la comunidad autónoma de Castilla y León que no se ha visto refrendada por las Universidades públicas y/o privadas de esta comunidad.

La estructura de esta ley es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Organización administrativa y distribución de competencias.
- Título II. Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Título III. Participación de la mujer.
- Título IV. Red de asistencia a la mujer en Castilla y León.
- Título V. Inspección y régimen sancionador.

En el art. 9¹⁷² de la ley se indica que la administración de la comunidad de Castilla y León garantizará la promoción de la igualdad de la mujer mediante el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones.

En el art. 4¹⁷³ de la presente ley se recogen los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las Administraciones Públicas de Castilla y León, de corporaciones locales y de otras entidades públicas. Hay que destacar que el art. 4.5 recoge textualmente: “Las Administraciones Públicas destinarán un % fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. En el año que se aprueba esta ley es evidente que aún no se percibía los recortes presupuestarios sufridos a consecuencia de la crisis económica que sufre actualmente nuestro país. Sería muy importante para relanzar las políticas de igualdad el poder contar con una cantidad o porcentaje en el presupuesto anual de todas las comunidades autónomas, así como del Ministerio competente en temas de igualdad a nivel nacional.

¹⁷² Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. Artículo 9. Competencias en materia de promoción de la igualdad. “La Administración de la Comunidad de Castilla y León garantizará la promoción de la igualdad de la mujer mediante directrices centradas en los siguientes ámbitos: 1. La creación de mecanismos e instituciones que permitan conocer la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León. 2. El desarrollo de programas educativos, formativos y culturales para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 3. La incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en la actividad laboral, profesional y empresarial. 4. La actuación en el ámbito de la comunicación social para que las imágenes, contenidos y lenguajes reflejen la pluralidad de papeles sociales que mujeres y hombres pueden compartir. 5. El fomento de las políticas conciliadoras de la vida laboral y familiar. 6. El fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones. 7. El desarrollo de programas que favorezcan la participación y mayor calidad de vida de las mujeres del ámbito rural. 8. La cooperación con la iniciativa social y las asociaciones de mujeres para la promoción de la igualdad de oportunidades. 9. La promoción y protección de la salud de la mujer. 10. El desarrollo de programas que promuevan la participación de la mujer como elemento esencial del desarrollo sostenible y en materia de consumo. 11. El desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista”.

¹⁷³ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. Artículo 4. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. “3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación: a) Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León. b) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales. c) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas”.

En el art. 31¹⁷⁴ de esta ley se recoge una figura que debe ser muy importante en la implantación de acciones positivas de igualdad, como es la de inspectores/as en materia de igualdad. El trabajo que deberían realizar es el de supervisión e inspección de los servicios, actividades e instalaciones para la mujer en la comunidad autónoma de Castilla y León.

Por último, hay que destacar que esta ley recoge un título (art. 35 hasta art.44) de inspección y régimen sancionador, en caso de su incumplimiento. Ya se ha comentado anteriormente la falta de este título en la LOI. Esto ocasiona que las acciones a realizar en medidas de igualdad queden sujetas a la buena voluntad y acción del equipo de dirección en las empresas, en actividades muy importantes, como es la aprobación de un Plan de Igualdad. Las sanciones pueden ser leves, graves y muy graves, siendo la competencia sancionadora en caso de incumplimiento del titular de la Consejería competente en la materia.

En la comunidad autónoma de Extremadura está aprobada y en vigor la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. La estructura de la ley extremeña de igualdad es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Competencias, funciones, organización institucional, coordinación y financiación.
- Título II. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Título III. Medidas para promover la igualdad de género.
- Título IV. Violencia de género.

¹⁷⁴ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. Artículo 31. Inspección. “La Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León llevará a cabo actuaciones de inspección sobre los servicios, actividades e instalaciones para la mujer en el ámbito territorial de la Comunidad con el fin de garantizar el cumplimiento de las prescripciones contenidas en la presente Ley y las normas que la desarrollen. A ello destinará los medios materiales y personales necesarios habilitando a sus funcionarios como inspectores en la materia”.

- Título V. Garantías para la igualdad de género.
- Título VI. Infracciones y sanciones.

En el art. 29¹⁷⁵ se establece que se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la comunidad autónoma de Extremadura. Igualmente se garantizará la representación equilibrada en la composición de los órganos colegiados.

En el art. 30¹⁷⁶ se establece que la Junta de Extremadura determinará los contratos de la Administración de la comunidad autónoma que deberán incluir obligatoriamente medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En el art. 31¹⁷⁷ se recoge que la comunidad autónoma incorporará a las bases reguladoras de las

¹⁷⁵ Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Artículo 29. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados. “1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno. 2. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. 3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. 4. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe. 5. Se garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en la designación de los cargos directivos de la Administración cuya designación no corresponda al Consejo de Gobierno, en las distintas Consejerías”.

¹⁷⁶ Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Artículo 30. Contratación pública. “1. A la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, la Junta de Extremadura determinará los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. A tal efecto, podrá establecer las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones”.

¹⁷⁷ Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Artículo 31. Ayudas y subvenciones. 1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté debidamente justificada su no incorporación. 2. En los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Administración de la Comunidad Autónoma acordará la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con

subvenciones públicas la valoración de actuaciones para la consecución de la igualdad. En el párrafo 2 del mismo artículo se indica que se producirá la pérdida automática de las ayudas para las empresas que hayan sido sancionadas por resolución administrativa firme.

En el art. 20¹⁷⁸ se establece que la Administración de la comunidad autónoma de Extremadura y las Administraciones locales consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley. Este artículo es importantísimo ya que sin asignación presupuestaria es muy difícil avanzar en la implantación de las medidas de igualdad.

Respecto a la aprobación de los Planes de Igualdad, en el art. 52¹⁷⁹ se establece la obligatoriedad por parte de la Administración y sus organismos públicos de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. A su vez en el art. 46¹⁸⁰ se indica que la Junta de Extremadura fomentará y prestará apoyo así como, asesoramiento para la elaboración de Planes de Igualdad.

efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses, a aquellas empresas sancionadas por resolución administrativa firme por acciones u omisiones de discriminación tipificadas en la indicada ley”.

¹⁷⁸ Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Artículo 20. Disposición general. “La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Administraciones Locales consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley”.

¹⁷⁹ Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Artículo 52. Planes de igualdad en la Administración Pública. “La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus Organismos públicos, elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo Público a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el mismo. Este Plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas”.

¹⁸⁰ Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Artículo 46. Planes de igualdad. “1. En el marco de la negociación colectiva, y en los procesos de negociación de convenio, la Junta de Extremadura, fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad por las empresas en Extremadura, como conjunto ordenado de medidas 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. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de implantación, seguimiento, evaluación y actuación”.

En el Título VI se recoge el régimen de infracciones y sanciones desde el art. 99 al art. 106 inclusive. Es muy importante que la propia ley estipule y regule las penalizaciones en caso de incumplimiento de la misma.

En la comunidad autónoma de Galicia está aprobado y en vigor el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad autónoma de Galicia en materia de Igualdad.

La estructura de la ley gallega de igualdad es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración General y del sector público autonómico de Galicia.
- Título II. Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega.
- Título III. La igualdad en las empresas y en la negociación colectiva.
- Título IV. Apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad.

En el art. 83¹⁸¹ se establece que la Xunta de Galicia fomentará una composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal de la totalidad del personal funcionario de sus Administraciones públicas.

¹⁸¹ Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Artículo 83. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia “1. La Xunta de Galicia fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, una composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal de la totalidad del personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio y en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas radicadas en Galicia. 2. A estos efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, la comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva podrá elaborar, con ocasión de cualquier

En el art. 67¹⁸² se establece que las empresas que hayan implantado un Plan de Igualdad tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

En el art. 75¹⁸³ se recoge que se subvencionará a las empresas cuando estas hayan adoptado medidas de prevención y de sanción del acoso por razón de género. La subvención será determinada reglamentariamente en proporción inversa al tamaño de la plantilla de las empresas.

En la disposición adicional primera¹⁸⁴ se determina que la Xunta de Galicia dotará anualmente los presupuestos necesarios para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente norma.

En el art. 67¹⁸⁵ se estipula que los Planes de Igualdad serán obligatorios para la Administración autonómica, sus organismos autónomos, las sociedades públicas, las

proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y de hombres del censo de cada unidad electoral”.

¹⁸² Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Artículo 67.4 Voluntariedad y obligatoriedad de los planes de igualdad “4. Las empresas que hayan implantado un plan de igualdad tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre y que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación. A esos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en las que pudiera incurrirse. Si la empresa hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal”.

¹⁸³ Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Artículo 75. Derechos y facultades derivados de la obtención de la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad. “b) La subvención autonómica, en una cuantía de hasta un 5 % de las cotizaciones sociales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo de la empresa, cuando ésta haya adoptado medidas de prevención y de sanción del acoso y acoso sexual; subvención que será determinada reglamentariamente en proporción inversa al tamaño de la plantilla de las empresas”.

¹⁸⁴ Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Disposición adicional primera. “Dotación presupuestaria La Xunta de Galicia dotará anualmente los presupuestos necesarios para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente norma”.

¹⁸⁵ Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Artículo 67.1. “1. Los planes de igualdad serán obligatorios para la Administración autonómica, sus organismos autónomos, las

fundaciones del sector público autonómico, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Comunidad autónoma. Así mismo, en el art. 68¹⁸⁶ se recoge que la consellería competente en materia de trabajo subvencionará la contratación de personal especializado destinado a asesorar en la elaboración de los Planes de Igualdad, convocando anualmente ayudas para las empresas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas con limitados recursos económicos.

En la ley no se recoge un título en el que se establezca las infracciones y sanciones en caso de incumplimiento de la propia norma.

En la comunidad autónoma de las Islas Baleares está aprobada y en vigor la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres en las Illes Balears. La estructura de esta ley de igualdad es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.
- Título II. Competencias, funciones, organización institucional y financiación.
- Título III. Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de las Administraciones públicas de Illes Balears.
- Título IV. Medidas para promover la igualdad y áreas de intervención.
- Título V. Violencia machista.

sociedades públicas, las fundaciones del sector público autonómico, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Comunidad Autónoma y los organismos con dotación diferenciada en los presupuestos de la Comunidad Autónoma que, careciendo de personalidad jurídica, no estén formalmente integrados en la Administración de la Comunidad Autónoma”.

¹⁸⁶ Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Artículo 68.6. “6. La Unidad Administrativa de Igualdad de la consellería competente en materia de trabajo prestará o facilitará, según la convocatoria, el apoyo técnico necesario, inclusive el asesoramiento jurídico, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios”.

En el art. 4¹⁸⁷ de la ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de las Illes Balears se recoge que el gobierno de las islas garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de las Administraciones de la comunidad autónoma.

En el art. 24¹⁸⁸ se indica que las Administraciones públicas de las Illes Balears establecerán condiciones especiales con respecto a la ejecución de los contratos que formalicen, con la finalidad de promover la igualdad. En el art. 11¹⁸⁹ se recoge también que las Administraciones Públicas de las islas incorporarán a las bases reguladoras de las subvenciones, la valoración de actuaciones en igualdad, igualmente se denegará el otorgamiento de subvenciones a empresas que hayan sido sancionadas en los últimos tres años por realizar prácticas discriminatorias por razón de sexo o de género.

¹⁸⁷ Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Artículo 4. Representación equilibrada de mujeres y hombres. “1. El Gobierno de las Illes Balears garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, en conjunto, cuya designación le corresponda. 2. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, así como las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, respetarán el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas”.

¹⁸⁸ Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Artículo 24. Contratación pública. “1. Las administraciones públicas de las Illes Balears y el sector público instrumental, mediante los órganos de contratación, establecerán condiciones especiales con respecto a la ejecución de los contratos que se formalicen, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la normativa vigente. 2. Los órganos de contratación de las administraciones públicas de las Illes Balears establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones que presenten las empresas que dispongan del visado previsto en el artículo 40.5 de esta ley o del distintivo empresarial, o bien la acreditación equivalente en materia de igualdad, expedido por el órgano competente estatal o autonómico. Dicha preferencia en la adjudicación se aplicará siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base a la adjudicación. 3. El órgano de contratación establecerá indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas mencionadas en los apartados anteriores, para conseguir el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres”.

¹⁸⁹ Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Artículo 11. Ayudas públicas. “1. Las administraciones públicas de las Illes Balears incorporarán a las bases reguladoras de las subvenciones, así como a las correspondientes convocatorias, la valoración de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en los casos en los que, por la naturaleza de la subvención o de los solicitantes, esté justificada su no incorporación. 2. Las administraciones públicas de las Illes Balears y los organismos y las entidades dependientes de estas denegarán el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas o condenadas en los últimos tres años por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y las entidades solicitantes presentarán, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias”.

En el art. 17¹⁹⁰ se establece que el gobierno de las Illes Balears consignará en los presupuestos los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios con el objeto de ejecutar las medidas establecidas en la ley.

En el art. 44¹⁹¹ se indica que las Administraciones públicas de las Illes Balears, así como los organismos y las entidades dependientes, elaborarán Planes de Igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación. Igualmente, en el art. 40¹⁹² se establece que el gobierno de las islas fomentará la implantación de Planes de Igualdad en las empresas privadas, no obligadas por la ley a su implantación.

Así mismo en el Título VI de la ley se recogen las infracciones y sanciones en caso de incumplimiento de la norma. Este título va desde el art. 79 al art. 90, ambos inclusive.

En la comunidad de Madrid han aprobado la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género. Esta ley no es propiamente una ley de igualdad, sino una ley que recoge la temática de violencia de género y los protocolos para su erradicación. También tiene aprobada la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y

¹⁹⁰ Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Artículo 17. Financiación. “1. El Gobierno de las Illes Balears consignará en el correspondiente proyecto de ley de presupuestos los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios con el objeto de ejecutar las medidas establecidas en esta ley. 2. Los consejos insulares preverán las dotaciones económicas y los recursos suficientes para ejercer las competencias que les son propias de acuerdo con el artículo 70.20 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, así como las que les son atribuidas por esta ley. 3. Los municipios consignarán en sus presupuestos los recursos suficientes para atender las competencias propias que les asigne la Ley reguladora de las bases del régimen local, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 7 y 27 de la citada ley”.

¹⁹¹ Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Artículo 44. Planes de igualdad del personal al servicio de las administraciones públicas. “1. Las administraciones públicas de las Illes Balears, así como los organismos y las entidades dependientes, elaborarán planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación. 2. En estos planes se establecerán los objetivos que se deban alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y las medidas que deben adoptarse para ello. 3. Los planes de igualdad tendrán una vigencia máxima de cuatro años, serán evaluados cada dos años y, si procede, establecerán medidas correctoras”.

¹⁹² Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Artículo 40.1. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial. “1. El Gobierno de las Illes Balears, a través del Instituto Balear de la Mujer, fomentará la implantación voluntaria de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas a ello por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos. Estos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, podrán incluir medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación y la igualdad retributiva; medidas para fomentar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, y la protección ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual, así como criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación”.

expresión de género e igualdad social y no discriminación de la comunidad de Madrid, que no es una ley de igualdad de género propiamente dicha, sino una ley de protección a las personas transexuales. Por lo tanto, se puede afirmar que la comunidad autónoma de Madrid no tiene aprobada y en vigor una ley de igualdad desarrollada al amparo de la LOI.

En la comunidad autónoma de Murcia está aprobada y en vigor la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la región de Murcia. La estructura de esta ley de igualdad es la siguiente:

- Título Preliminar. Disposiciones generales.
- Título I. Competencias, funciones, y organización institucional básica.
- Título II. Áreas de actuación en igualdad de oportunidades.
- Título III. Violencia hacia las mujeres.
- Título IV. Infracciones y sanciones.

Hay que indicar que la anterior ley es modificada por la Ley 11/2016, de 15 de junio afectando al ámbito de aplicación (art. 2), la definición de acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo (art.22) y las formas y manifestaciones de violencia machista (art. 40). Son modificaciones puntuales que no amplían las medidas de igualdad por parte de la comunidad autónoma de Murcia.

En el art. 11¹⁹³ de la ley se establece que el gobierno regional aprobará un plan general que orientará la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad y para ello las Administraciones públicas contemplarán en sus presupuestos las

¹⁹³ Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. Artículo 11. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. “1. El Gobierno Regional aprobará cada legislatura un Plan General que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno facilitará la participación del resto de administraciones públicas de la Región de Murcia y su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación. 2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos y alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos”.

cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de mujeres y hombres.

En el art. 15¹⁹⁴ se establece que las Administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos Planes municipales de Igualdad de oportunidades. En el art. 20¹⁹⁵ se establece que en los planes de empleo de las Administraciones públicas, así como de empresas privadas deberán incluirse actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad.

En el Título IV, se recoge las infracciones y sanciones en caso de incumplimiento de la ley (art.54 a art. 64).

En la comunidad foral de Navarra está aprobada y en vigor la Ley 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta ley es muy anterior a la LOI, en concreto se aprobó 5 años antes. Es una ley muy reducida que tiene sólo dos artículos. En el art. 1 apartado g)¹⁹⁶ se establece que se dotará económicamente en los presupuestos generales de Navarra la cuantía suficiente para poner en práctica medidas de igualdad. En el art. 2 apartado b)¹⁹⁷ se establece que se

¹⁹⁴ Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. Artículo 15. Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. “1. Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género. 2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos”.

¹⁹⁵ Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. Artículo 20. Planes de empleo y planes de igualdad. “1. Las Administraciones públicas, las empresas participadas mayoritariamente con capital público, así como las empresas privadas que desarrollen planes de empleo, deberán incluir en éstos actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad, tanto en su actividad interna como en la dirigida hacia el exterior. 2. Los planes de empleo deberán incorporar los mecanismos necesarios para el control y evaluación de las medidas dirigidas a la promoción de la igualdad. 3. Lo previsto en este precepto se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la legislación orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la laboral del Estado en materia de planes de igualdad de las empresas”.

¹⁹⁶ Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra. Artículo 1. Objetivos y medidas en materia de sensibilización. “Apartado g) Anualmente se dotará económicamente en los Presupuestos Generales de Navarra cuantía suficiente para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente Ley Foral”.

¹⁹⁷ Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra. Artículo 2. Objetivos y medidas en materia de participación social y política.

impulsará la presencia igualitaria de hombres y mujeres en los órganos decisorios y ejecutivos de las entidades o asociaciones, a través de campañas.

En el País Vasco está aprobada y en vigor la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. La estructura de esta ley de igualdad es la siguiente:

- Título Preliminar.
- Título I. Competencias, funciones, organización y financiación.
- Título II. Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las Administraciones públicas vascas.
- Título III. Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención.
- Título IV. La defensoría para la igualdad de mujeres y hombres.
- Título V. Infracciones y sanciones.

En los art. 23¹⁹⁸ y 24¹⁹⁹ se establece que los poderes públicos vascos deben de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones empresariales.

“Apartado b) Se impulsará la presencia igualitaria de hombres y mujeres en los órganos decisorios y ejecutivos de las entidades o asociaciones, a través de campañas”.

¹⁹⁸ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 23. Disposición general. “Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias”.

¹⁹⁹ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 24. Asociaciones y organizaciones. “1. Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas. 2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento. 3. Las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley. 4. Las entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas. 5. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la creación de una entidad que

En el art. 20²⁰⁰ se acuerda que las Administraciones públicas vascas, incluirán criterios de adjudicación en los contratos públicos, así como en las subvenciones, que valoren la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada o en el proyecto o actividad subvencionada.

En el art. 14²⁰¹ se recoge que la Administración autonómica consignará y especificará anualmente en los presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y ejecución de las medidas de igualdad.

En el art. 15²⁰² se establece que el gobierno vasco aprobará un plan general de igualdad, así como cada departamento, diputaciones forales y ayuntamientos.

En el art. 40²⁰³ se indica que las empresas públicas y las privadas elaborarán Planes de Igualdad que incluyan medidas concretas y efectivos dirigidos a promover la igualdad.

ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres”.

²⁰⁰ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad. “1. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos. 2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres”.

²⁰¹ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 14. Disposición general. “Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley”.

²⁰² Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres. “1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas. 2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación”.

²⁰³ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres. “1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas

En el Título V se recogen las infracciones y sanciones que serían de aplicación en caso de incumplimiento de la norma (art.76 a art. 83).

En la comunidad de Valencia está aprobada y en vigor la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la comunidad de Valencia. Esta ley está constituida por:

- Título I. Objeto, principios generales y ámbito de la ley.
- Título II. De la actuación administrativa.
- Título III. Igualdad y administración pública.
- Título IV. Instituciones de Protección a la igualdad de mujeres y hombres.

En el art. 10²⁰⁴ de la ley se establece que las Corts Valencianas procurarán que exista una presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos o instituciones públicas.

En el art. 46²⁰⁵ se acuerda establecer como fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación que en caso de empate en la concurrencia a contratos administrativos de la

dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior. 2. Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales. 3. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda”.

²⁰⁴ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 10. Representación paritaria de mujeres y hombres. “Las Corts Valencianas y el Consell de la Generalitat procurarán en el nombramiento o designación de personas, para constituir o formar parte de órganos o instituciones, que exista una presencia paritaria de mujeres y hombres”.

²⁰⁵ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación. “1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación. 2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación”.

Generalitat Valenciana, los solicitantes que presenten un Plan de Igualdad previamente aprobado tendrán preferencia.

En el art. 20²⁰⁶ se establece que la Administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan Planes de Igualdad, igualmente las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un Plan de Igualdad.

Esta ley es cuatro años anterior a la LOI y no tiene un título en el que se establezcan la relación de infracciones y sanciones en el supuesto de incumplirse lo establecido en la misma.

En Cataluña está aprobada y en vigor la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley, a diferencia del resto de leyes de igualdad, se estructura en capítulos. Los capítulos son los siguientes:

- Capítulo I. Disposiciones generales.
- Capítulo II. Competencias y organización administrativa.
- Capítulo III. Mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector público.
- Capítulo IV. Políticas públicas para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Capítulo V. Medidas para garantizar el cumplimiento de la ley.

²⁰⁶ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas. “1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio. 2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio. 3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. 4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad”.

En el art. 18²⁰⁷ de la presente ley se establece que las administraciones públicas de Cataluña deben procurar atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de titulares de órganos de dirección.

En el art. 10²⁰⁸ se establece que los contratos del sector público deben procurar incluir cláusulas para promover la igualdad de trato, incorporando la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública. En el art. 11²⁰⁹ se establece que las Administraciones públicas de Cataluña deben denegar el otorgamiento de subvenciones o

²⁰⁷ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 18. Políticas y actuaciones de los poderes públicos. “1. Las políticas y actuaciones de los poderes públicos deben hacer visibles y reconocer los grupos y entidades de defensa de los derechos de las mujeres, apoyarlas e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas. 2. Las administraciones públicas de Cataluña deben procurar atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de los órganos de dirección y de los organismos públicos vinculados o dependientes, y fomentar este principio en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones de toda índole. 3. Las instituciones de la Generalidad, la Administración de la Generalidad y sus organismos públicos vinculados o dependientes deben aprobar, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

²⁰⁸ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 10. Contratación del sector público. “1. Los poderes adjudicadores de Cataluña que a los efectos de la legislación de contratos del sector público tienen la consideración de Administración pública, por medio de sus órganos de contratación, deben procurar incluir cláusulas sociales en las bases de la contratación con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral. A tal fin, de acuerdo con la normativa vigente en materia de contratación pública, deben: a) Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública. b) Incluir condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato, por las que el adjudicatario deba adoptar medidas tendentes a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. c) Indicar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares los baremos de puntuación adicional para las empresas que dispongan de planes de igualdad, en el caso de que no estén obligadas por ley, y para las que dispongan del distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad a que se refiere el artículo 35 o adopten medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades que perduren en el tiempo y mantengan su efectividad, según lo que se establezca por reglamento”.

²⁰⁹ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 11. Ayudas públicas. “1. Las administraciones públicas de Cataluña y sus organismos y entidades dependientes deben denegar el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas o condenadas por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias. 2. Las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayuda pública que convoquen las administraciones públicas de Cataluña deben tender a incluir la valoración del mejor medio para lograr la incorporación de la perspectiva de género. 3. En materia de becas, las bases reguladoras deben incluir la indicación específica del derecho de los beneficiarios a ausentarse por motivos de maternidad o de paternidad, durante todo el tiempo que dure el permiso de acuerdo con la legislación aplicable en esta materia, y sin que ello implique la pérdida de la condición de persona beneficiaria. Los requisitos para hacer efectivo este derecho deben determinarse en las correspondientes convocatorias”.

cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas sancionadas por prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o género.

En la disposición final cuarta²¹⁰ se establece una norma importantísima para cumplir la ley de igualdad catalana. Esta es que los presupuestos de la Generalitat de Cataluña y las Administraciones locales catalanas deben consignar los recursos necesarios para garantizar los objetivos de la ley de igualdad. Igualmente el contrato programa entre entes locales y la Generalitat de Cataluña debe establecer los objetivos y responsabilidades de financiación de las competencias propias o delegadas que les atribuye la ley de igualdad catalana.

En el art. 15²¹¹ se establece que las Administraciones públicas catalanas deben aprobar en el plazo de dos años un Plan de Igualdad destinado a su personal. En el art. 36²¹² se recoge que los poderes públicos deben favorecer la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en las empresas que no estén obligadas por ley a elaborarlos.

Entre los art. 59 y 64 de la presente ley se recoge el régimen de infracciones y sanciones en caso de incumplimiento de lo establecido en la presente ley de igualdad.

²¹⁰ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición final cuarta. Afectaciones presupuestarias. “1. Los preceptos que eventualmente comporten gastos con cargo a los presupuestos de la Generalidad producen efectos a partir de la entrada en vigor de la Ley de presupuestos de la Generalidad correspondiente al ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la presente ley. 2. Los presupuestos de la Generalidad de Cataluña y de las administraciones locales catalanas deben consignar los recursos necesarios para garantizar los objetivos de la presente ley. 3. El contrato programa entre los entes locales y la Generalidad de Cataluña debe establecer los objetivos y responsabilidades de financiación de las competencias propias o delegadas que les atribuye la presente ley”.

²¹¹ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 15. Planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público. “1. Las instituciones de la Generalidad, la Administración de la Generalidad y los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas y privadas, que gestionan servicios públicos, deben aprobar, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un plan de igualdad de mujeres y hombres destinado al personal que presta servicios, que ha de definirse en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo”.

²¹² Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 36. Planes de igualdad en las empresas. “1. (Anulado). 2. Los poderes públicos deben favorecer la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas no incluidas en el apartado 1. 3. (Anulado). 4. (Anulado). 5. El Registro Público de Planes de Igualdad, adscrito al departamento competente en materia laboral, es el instrumento para el ejercicio de las funciones a que se refiere el artículo 5.q. En este registro deben inscribirse tanto los planes de igualdad de las empresas que están obligadas a disponer de ellos de acuerdo con lo establecido por el apartado 1 como los planes de las empresas que los elaboren voluntariamente”.

Aplicando la herramienta HEMLI a las distintas leyes de igualdad de las comunidades autónomas que definen el mapa territorial en España, se han obtenido unos resultados que permiten establecer una prelación entre las leyes de igualdad de las comunidades autónomas que tienen aprobada y en vigor su propia ley de igualdad.

Los resultados se recogen en la tabla siguiente:

Tabla 51: HEMLI aplicada a las distintas leyes de igualdad aprobadas por las comunidades autónomas

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad	Cataluña	Cataluña	Extremadura	Extremadura	Illes Balears	Illes Balears	
		Ley 17/2015, de 21 de julio	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?		Ley 17/2015, de 21 de julio		Ley 8/2011, de 23 de marzo,		Ley 11/2016, de 28 de julio,		
		Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género se recoge:								
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	18	1	29	1	4
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	10	1	30	1	24
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	11	1	31	1	11
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	3	Disposición final 4	3	20	3	17
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	15	2	52	2	44
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	36	2	46	2	40
5. ¿Tiene la Ley tipificadas las infracciones y un régimen sancionador en caso de incumplimiento de la propia Ley?		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	3	59 a 64	3	99 a 106	3	79 a 90
6. ¿Utiliza la Ley un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad que se recoge en la misma? ¿Qué tipo de sintagmas verbales usa?.		Sintagmas verbales de obligación "deber de" = 3 puntos, de futuro= 2 puntos; Sintagmas verbales condicional = 1 punto	3	deber procurar, deben denegar, deber aprobar, deber elaborar	2	incorporará, determinará, preferencia	2	incorporará, establecerán, preferencia, adoptarán
TOTAL PUNTOS			16		15		15	

Herramienta HEMLI		Leyes de Igualdad		País Vasco		Andalucía		Castilla-León		
				Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	
1. ¿De qué fecha es la Ley de Igualdad?				Ley 4/2005, de 18 de febrero		Ley 12/2007, de 26 de noviembre		Ley 1/2003, de 3 de marzo		
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género se recoge:										
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	23 y 24	1	11	1	9		
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	20	1	12	0			
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	20	1	13	0			
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	3	14	3	8	3	4.5		
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:		4.1. Administraciones públicas		Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	15 y 40	2	32	2	4
		4.2. Empresas		Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	40	2	27	0	
5. ¿Tiene la Ley tipificadas las infracciones y un régimen sancionador en caso de incumplimiento de la propia Ley?		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	3	76 a 83	3	79 a 90	3	35 a 44		
6. ¿Utiliza la Ley un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad que se recoge en las mismas? ¿Qué tipo de sintagmas verbales usa?		Sintagmas verbales de obligación "deber de" = 3 puntos, de futuro= 2 puntos; Sintagmas verbales condicional = 1 punto	2	consignará, aprobará, promover, elaborarán	2	fomentará, procurará, elaborará, garantizará, podrá establecer incorporará	2	fomento, garantizar, fomentar, promoverá		
TOTAL PUNTOS				15		15		11		

Herramienta HEMLI		Leyes de Igualdad		Galicia	Galicia	Murcia	Murcia	Canarias	Canarias	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?				D.L. 2/2015 de 12 de febre Ley 7/2007, de 4 de abril Ley 1/2010, de 26 de febrero						
					Nº. Artículo/s		Artículo/s		Nº. Artículo/s en	
				Puntos	en la Ley	Puntos	en la Ley	Puntos	la Ley	
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género se recoge:										
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	83	0		1	12		
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	75 y 67	0		1	13		
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	75	0		1	14		
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.				Si= 3 puntos; No= 0 puntos	3	Disposición adic. 1	3	11	0	
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:										
	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	67	2	11, 15 y 20	2	35		
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	68	0		2	30		
5. ¿Tiene la Ley tipificadas las infracciones y un régimen sancionador en caso de incumplimiento de la propia Ley?				Si= 3 puntos; No= 0 puntos	0		3	54 a 64	0	
6. ¿Utiliza la Ley un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad que se recoge en las misma? ¿Qué tipo de sintagmas verbales usa?.				Sintagmas verbales de obligación "deber de" = 3 puntos, de futuro= 2 puntos; Sintagmas verbales condicional = 1 punto	1	tendrá preferencia, voluntarios, podrán asumir, fomento	2	determinará, aprobará, contemplará	2	prodrá establecer, incorporará, atenderá, impulsará, fomentará
TOTAL PUNTOS					11		10		9	

Herramienta HEMLI		Leyes de Igualdad		Asturias		Valencia		Castilla-La Mancha	
				Puntos	Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?		Ley 2/2011, de 11 de mar Ley 9/2003, de 2 de abril, Ley 12/2010, de 18 de noviem N°.							
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género se recoge:		2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.		1	8	1	10	1	18
		Si= 1 punto; No= 0 puntos							
		2.2. Contratación pública.		0		1	46	1	38,57 y 58
		Si= 1 punto; No= 0 puntos							
		2.3. Ayudas y subvenciones.		1	9	0		0	
		Si= 1 punto; No= 0 puntos							
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.		Si= 3 puntos; No= 0 puntos		0		0		0	
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:		4.1. Administraciones públicas		2	43	2	20	2	41
		Si= 2 puntos; No= 0 puntos							
		4.2. Empresas		2	37	2	20	0	
		Si= 2 puntos; No= 0 puntos							
5. ¿Tiene la Ley tipificadas las infracciones y un régimen sancionador en caso de incumplimiento de la propia Ley?		Si= 3 puntos; No= 0 puntos		0		0		0	
6. ¿Utiliza la Ley un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad que se recoge en las misma? ¿Qué tipo de sintagmas verbales usa?.		Sintagmas verbales de obligación "deber de" = 3 puntos, de futuro= 2 puntos; Sintagmas verbales condicional = 1 punto		2	procurará, podrá incorporar, deberán, fomentará	2	promoverá, procurarán, tendrán preferencia, incentivará	2	promover, podrá, establecer, elaborará
TOTAL PUNTOS				8		8		6	

Herramienta HEMLI		Leyes de Igualdad		Navarra		Madrid		Rioja	
				Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Artículo/s en la Ley
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?				Ley Foral 33/2002, de 28 de		No tiene una Ley de Iguald: Proposición de ley		Nº.	
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género se recoge:									
2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.		Si= 1 punto; No= 0 puntos		1		2			
2.2. Contratación pública.		Si= 1 punto; No= 0 puntos		0					
2.3. Ayudas y subvenciones.		Si= 1 punto; No= 0 puntos		0					
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.		Si= 3 puntos; No= 0 puntos		3		1			
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:		4.1. Administraciones públicas		Si= 2 puntos; No= 0 puntos		0			
		4.2. Empresas		Si= 2 puntos; No= 0 puntos		0			
5. ¿Tiene la Ley tipificadas las infracciones y un régimen sancionador en caso de incumplimiento de la propia Ley?		Si= 3 puntos; No= 0 puntos		0					
6. ¿Utiliza la Ley un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad que se recoge en las misma? ¿Qué tipo de sintagmas verbales usa?.		Sintagmas verbales de obligación "deber de" = 3 puntos, de futuro= 2 puntos; Sintagmas verbales condicional = 1 punto		2		adopción, incluirá, promocionará, fomentará			
TOTAL PUNTOS				6		0		0	

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad	Cantabria		Aragón	
		Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley	Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?		Anteproyecto de Ley		Anteproyecto de Ley	
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género se recoge:	<p>2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados. Si= 1 punto; No= 0 puntos</p> <p>2.2. Contratación pública. Si= 1 punto; No= 0 puntos</p> <p>2.3. Ayudas y subvenciones. Si= 1 punto; No= 0 puntos</p>				
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.			Si= 3 puntos; No= 0 puntos		
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	<p>4.1. Administraciones públicas Si= 2 puntos; No= 0 puntos</p> <p>4.2. Empresas Si= 2 puntos; No= 0 puntos</p>				
5. ¿Tiene la Ley tipificadas las infracciones y un régimen sancionador en caso de incumplimiento de la propia Ley?			Si= 3 puntos; No= 0 puntos		
6. ¿Utiliza la Ley un lenguaje de obligación o condicional para la realización de las medidas de igualdad que se recoge en las misma? ¿Qué tipo de sintagmas verbales usa?.			Sintagmas verbales de obligación "deber de" = 3 puntos, de futuro= 2 puntos; Sintagmas verbales condicional = 1 punto		
TOTAL PUNTOS			0		0

Fuente: Elaboración propia

7.5 Conclusiones

Con la aplicación de la herramienta HEMLI que se ha desarrollado podemos obtener una prelación en forma de ranking de las diferentes leyes de igualdad aprobadas y en vigor en las distintas comunidades autónomas que se constituyen en el territorio nacional.

El dato más significativo es que la comunidad autónoma de Cataluña obtiene el mejor resultado con la aplicación de la herramienta HEMLI, ya que alcanza la máxima puntuación con 16 puntos. Tan sólo a un punto de distancia están las comunidades autónomas de Extremadura, Illes Balears, País Vasco y Andalucía con 15 puntos. Las comunidades autónomas de Castilla-León y Galicia alcanzan la 6ª y 7ª posición con 11 puntos cada una de ellas, seguidas de Murcia con 10 puntos y Canarias con 9 puntos en total. La décima y undécima posición corresponden a Asturias y Valencia que comparten 8 puntos. En las últimas posiciones están Castilla-La Mancha y Navarra con 6 puntos.

Se puede afirmar que existen cuatro comunidades autónomas que no tienen una ley de igualdad entre hombres y mujeres vigente e implantada, éstas son las comunidades autónomas de Aragón, Cantabria, La Rioja y Madrid a la fecha en que se ha realizado la búsqueda de información (enero 2017). La comunidad de Madrid tiene aprobada una ley de identidad y expresión de género que no es propiamente una ley de igualdad. Hay que hacer constar que de diecisiete comunidades autónomas, trece tienen una ley de igualdad y cuatro no tienen aprobada aún su propia ley de igualdad. Esto supone un 76,47% respecto del total. Es destacable que la comunidad de Madrid con 6,5 millones de habitantes²¹³ no tenga una ley de igualdad entre mujeres y hombres.

²¹³ INE. *Población Comunidad de Madrid*.

<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e244/avance/p01/l0/&file=01001.px> [Consultada: 28/01/17].

El indicador más importante que mide la herramienta HEMLI es la dotación presupuestaria que se recogen en las diferentes leyes de igualdad para el desarrollo de las medidas y políticas de igualdad. A través de la aplicación de la herramienta HEMLI se ha podido observar que nueve comunidades autónomas de las trece que tienen leyes de igualdad propias, recogen en su articulado que en los presupuestos de la comunidad autónoma se establecerán las partidas presupuestarias necesarias para la propia ejecución de la norma. Se considera que es fundamental el poder disponer de una partida en el presupuesto de gastos para ejecutar acciones de igualdad, así como promover y fomentar el desarrollo de políticas de igualdad.

Se puede afirmar que es insuficiente que en nueve comunidades autónomas de un total de diecisiete se aprueben partidas presupuestarias para el desarrollo de las leyes de igualdad. En la propia LOI no se establece un presupuesto para el desarrollo de la misma ley. Si realmente se desea impulsar las políticas de igualdad en España es fundamental dotar la partida presupuestaria necesaria en el presupuesto anual del estado y de las comunidades autónomas correspondientes. Puede resultar obvia la afirmación de que esta situación pudiera estar provocando un freno en el objetivo de alcanzar una sociedad desarrollada en igualdad de género y con una igualdad real y no sólo formal.

De la misma manera que la dotación presupuestaria es fundamental, el establecimiento de un título en el que se recojan las infracciones y sanciones en el supuesto de incumplimiento de la normativa de igualdad, resulta extremadamente importante.

Con la aplicación de la herramienta HEMLI se pone en evidencia la falta de un título en las leyes de igualdad en el que se recojan las infracciones y sanciones. Sólo en las leyes de igualdad de siete comunidades autónomas se aprueba un título de estas características. Resulta evidente que si no hay sanciones por el incumplimiento de una política de igualdad que es de obligada ejecución, esta situación va a provocar que los

organismos y entidades afectados por la normativa adopten una actitud más relajada respecto del cumplimiento de la norma. Sin la existencia de sanciones contundentes por el incumplimiento de la norma en igualdad es imposible avanzar hacia una sociedad igualitaria que no discrimine a la mujer respecto al hombre.

En lo que respecta la implantación de los Planes de Igualdad en las Administraciones públicas hay que indicar que en doce comunidades autónomas se establece la obligatoriedad de aprobar el Plan de Igualdad. Esto supone un 70,59% del total de comunidades autónomas. Cuando se mide el Plan de Igualdad aplicado a las empresas privadas observamos, a través de la aplicación de la herramienta HEMLI, que sólo se recoge en nueve leyes de igualdad, lo que representa un 52,94%. Se puede afirmar que la legislación respecto a las leyes de igualdad en España hace mayor hincapié en la implantación de los Planes de Igualdad en las Administraciones públicas que en el ámbito de las empresas privadas. Esta situación debe ser corregida ya que la Administración pública es una parte de nuestra sociedad al igual que las empresas privadas y sólo actuando ambas conjuntamente se puede avanzar hacia mayores cuotas de igualdad real en la sociedad.

La representación equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos directivos y colegiados es un indicador muy importante que monitoriza el nivel de igualdad real en que vive una sociedad. En doce de las trece leyes de igualdad de las comunidades autónomas, aprobadas en nuestro país, se establece como medida de promoción de la igualdad, una constitución paritaria entre hombres y mujeres en los órganos directivos y colegiados de las Administraciones públicas. Resulta obvio que si la población en su conjunto está constituida por el 50% de mujeres, este mismo porcentaje sea el que se aplique a la constitución de órganos directivos y colegiados que son los que toman las decisiones en las Administraciones públicas.

En la realidad el porcentaje de representación de la mujer en los órganos directivos y colegiados es muy inferior al 50%²¹⁴, estando por lo tanto el colectivo de la mujer infrarrepresentado en los órganos que finalmente adoptan acuerdos y decisiones.

Las Administraciones públicas realizan contrataciones con empresas para la ejecución de contratos públicos. Las Administraciones públicas podrán incorporar cláusulas de obligado cumplimiento en los contratos públicos, acerca de la penalización a las empresas que hayan sido sancionadas por incumplimiento de las leyes de igualdad. En nueve leyes de igualdad aprobadas en las comunidades autónomas de un total de diecisiete, lo que representa un 52,94%, se recogen medidas específicas para penalizar a las empresas que hayan sido condenadas por sentencia firme acerca del incumplimiento de la normativa en igualdad.

De igual forma, en ocho leyes de igualdad de un total de diecisiete comunidades autónomas se establece que para concurrir a ayudas y subvenciones públicas es necesario no estar sancionado por sentencia firme respecto a lo establecido en la normativa de igualdad en nuestro país. En este caso el porcentaje de leyes de igualdad de las comunidades autónomas que recogen esta condición para dar ayudas y subvenciones es del 47,05%.

Estas medidas puestas en marcha por las Administraciones públicas y llevadas a cabo de forma contundente pueden resultar muy eficaces como herramienta para la consecución de la igualdad real. El enorme volumen de contratos y subvenciones que gestionan las Administraciones públicas en nuestro país, hace que la obligación de no estar sancionado por el incumplimiento de las normas de igualdad, pueda producir el efecto de aplicación y cumplimiento por parte de las empresas de las medidas de igualdad que deben realizar y ejecutar en caso de concurrir a los contratos y subvenciones públicas. Es decir, de forma indirecta se puede fomentar las políticas de igualdad, a través de la

²¹⁴ INE. *Mujeres en altos cargos públicos y privados*.
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
[Consultada: 28/06/17].

obligación del cumplimiento de las normas de igualdad, si se quiere conseguir un contrato o subvención pública.

Por último, hay que indicar que el lenguaje que utiliza las leyes de igualdad para la realización de las medidas de igualdad es un lenguaje que utiliza sintagmas verbales de futuro. Es decir, se emplean verbos como incorporará, establecerán, adoptarán, fomentará, procurará, promoverá, etc. Todos estos verbos recogen acciones que se desarrollarían en un futuro, pero si no se indica cómo y cuándo se debe realizar la acción, las entidades o Administraciones públicas sujetas a la normativa de igualdad pueden demorar la aplicación de las medidas de igualdad de forma indefinida en el tiempo.

Sólo en la ley de igualdad aprobada en Cataluña se recoge de forma general un lenguaje de deber, siendo los verbos de obligación como, deber elaborar, deber denegar, deber aprobar, los más usados en el contenido y desarrollo de la norma. Resulta obvio que si en la propia legislación de igualdad no se precisa con claridad y contundencia las acciones que hay que ejecutar y desarrollar en medidas de igualdad, estas acciones van a ser demoradas en el tiempo. Esta demora supone el estancamiento en general de la sociedad en su avance hacia una sociedad más igualitaria para la mujer respecto al hombre.

En resumen, con la aplicación de la herramienta HEMLI se ha puesto en evidencia que hace falta establecer un presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad, así como unas sanciones claras y precisas en caso de incumplimiento de las medidas de igualdad.

Por otro lado, se hace necesario establecer la obligación de aprobar Planes de Igualdad para las Administraciones públicas y las empresas privadas en su conjunto. Igualmente las medidas que deben realizar todas las Administraciones públicas son el cumplimiento de una representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados y la obligatoriedad de establecer cláusulas de penalización en los contratos y las subvenciones públicas destinadas a las empresas privadas y/o públicas que concurren a la contratación.

OCTAVA PARTE: LIMITACIONES DEL ESTUDIO
REALIZADO Y NUEVAS VÍAS DE INVESTIGACIÓN

8.1. Limitaciones del trabajo de investigación realizado

El poder tener acceso a todos los Planes de Igualdad, debido a que son publicados en las webs de las Universidades ha permitido poder hacer el estudio comparativo de todas ellos. De igual forma, la publicación en el BOE de todas las leyes de igualdad de ámbito autonómico, ha permitido hacer un estudio de su contenido y estructura.

Sin embargo, en el estudio de los conflictos surgidos con la implantación de los Planes de Igualdad se ha observado que el método utilizado en la obtención de la información no ha resultado eficaz ni eficiente, ya que el porcentaje de respuesta al cuestionario utilizado ha sido muy bajo y muy inferior al esperado.

Se ha utilizado una estrategia de obtención de la información vía email que no ha superado las expectativas en el nivel de respuesta esperado. Sólo tres Universidades de un total de 9 han contestado el cuestionario. Sólo un 33,33% de las solicitudes de información nos han llegado vía email. Esta respuesta resulta insuficiente para construir una imagen más exacta y compleja de la variedad de conflictos.

La reducida muestra de información obtenida dificulta el establecimiento de generalizaciones a partir de los resultados. No obstante, el propósito del estudio era visibilizar los conflictos surgidos, que por ser sutiles parecen que no existen.

8.2. Nuevas vías de Investigación

El estudio de los conflictos surgidos con la puesta en marcha de los Planes de Igualdad puede ser mejorado a través del uso de un nuevo método para la obtención de la información.

Este nuevo método puede ser la entrevista personal con la persona responsable de la Unidad de Igualdad de cada Universidad. No obstante, los desplazamientos necesarios suponen una necesidad económica muy importante, para poder llevarse a cabo las entrevistas.

Una idea alternativa, que resultaría más económica y por lo tanto más recomendable, podría ser la asistencia a las jornadas que realizan las unidades de igualdad a nivel nacional, de tal forma que permitiera con un solo viaje poder obtener información de todas las personas responsables de las unidades de igualdad de las Universidades españolas.

CONCLUSIONES

Consideraciones generales

En la introducción del presente trabajo de investigación se analiza y estudia la actual situación de desigualdad de la mujer respecto al hombre, a través del estudio de la historia de la humanidad y de datos estadísticos actuales desagregados por género. Desde Cristina de Pisán hasta Simone de Beauvoir, o desde Emmeline Pankhurst hasta Marilyn Waring, pasando por Olimpia de Gouges y Mary Wollstonecraft, sin olvidar, figuras feministas relevantes en España como, Amelia Valcárcel o Celia Amorós, la mujer no ha dejado de reivindicar sus derechos.

Con la reciente aprobación en España de la LOI, así como de multitud de leyes de igualdad de ámbito autonómico, se puede pensar que ya no debe existir ninguna desigualdad de género entre mujeres y hombres. Sin embargo, problemas actuales como la desigualdad de salarios o brecha salarial, el famoso techo de cristal que impide a la mujer acceder a los puestos de dirección en las empresas, el peso del trabajo de cuidados de las personas mayores y de los niños en el ámbito familiar, el acoso sexual y de género, la mayor tasa de desempleo que afecta a la mujer, etc., nos indican que la igualdad real está aún pendiente de ser alcanzada en nuestra sociedad actual.

La LOI propone acciones positivas para alcanzar la igualdad real. La implantación de un Plan de Igualdad en toda empresa (pública o privada) con más de 250 trabajadores es la medida más importante que se establece por la LOI. Una década después de la aprobación de esta ley se ha realizado un estudio que valora la aplicación de los Planes de Igualdad en las Universidades, al comienzo del trabajo en el ámbito andaluz, extendiéndose el estudio al conjunto de Universidades españolas. ¿Realmente se está aplicando los Planes de Igualdad?. ¿Se evalúa su aplicación?. ¿Se mejora el Plan de Igualdad aprobándose un II Plan de Igualdad?. ¿La aplicación de los Planes de Igualdad

en el ámbito de las Universidades españolas está suponiendo un avance en la igualdad real?.

Para responder estas cuestiones se ha medido una serie de indicadores que monitorizan acciones que debieran realizar las Universidades. Al conjunto de estos indicadores se les ha llamado herramienta HEMPI (Herramienta medición Planes de Igualdad) que cuantifica las acciones medidas y establece una prelación entre Universidades. Los resultados obtenidos han sido realmente interesantes. Por otra parte, se ha realizado un estudio a nivel andaluz, de los conflictos que han surgido con la aplicación de una acción positiva en igualdad nueva, como es un Plan de Igualdad.

Los datos obtenidos con la herramienta HEMPI han sido analizados con el software QCA que se utiliza en estudios sociales en los que el tamaño muestral es pequeño o mediano. Con esta técnica se ha determinado relaciones de causalidad entre variables, definiendo las condiciones necesarias para la aprobación de los Planes de Igualdad en el ámbito universitario español.

Muy relacionado con la medición de acciones, por parte de las Universidades de políticas de igualdad, se ha observado que conjuntamente con la LOI, coexisten multitud de leyes de igualdad de ámbito autonómico. Con el estudio detallado de toda esta legislación se ha obtenido información acerca de parámetros que debieran tener las leyes de igualdad para ser efectivas. Los más importantes son la dotación presupuestaria para realizar políticas de igualdad y la tipificación de infracciones y sanciones en caso de incumplimiento de la norma. Se ha medido también, la representación equilibrada de los órganos de dirección, la contratación pública y las subvenciones. Igualmente, se ha considerado importante que las leyes de igualdad establezcan la obligatoriedad de aprobar un Plan de Igualdad en las Administraciones públicas y en las empresas privadas. Finalmente, el lenguaje utilizado en la norma ha sido objeto de estudio valorándose el nivel de obligatoriedad que impone. Todos estos parámetros se han recogido en la herramienta denominada HEMLI (Herramienta medición Leyes de Igualdad).

Debido a que los Planes de Igualdad deben ser publicados por las Universidades en su respectiva página web, no ha sido difícil poder localizarlos y medirlos. Respecto a la ubicación y estudio de las distintas leyes de igualdad de las comunidades autónomas ha sido posible a través del Boletín Oficial del Estado (BOE).

Finalmente, hay que destacar que se ha encontrado una mayor dificultad cuando se ha intentado hacer un estudio de los conflictos surgidos con la implantación del Plan de Igualdad en las Universidades. Se ha obtenido un porcentaje de respuesta muy reducido que impide poder extrapolar los resultados.

Resumen de las conclusiones de las diferentes partes del trabajo de investigación

A continuación se presenta las conclusiones obtenidas en los diferentes apartados del trabajo de investigación:

En la 1ª parte se analiza el marco legal y los motivos que justifican la integración de la igualdad de género en las Universidades. Se recogen una serie de motivos establecidos por el Instituto andaluz de la Mujer, tales como el compromiso legal, mejora del conocimiento, aumento de la rentabilidad de los recursos humanos, consolidación de la responsabilidad social, mejora de la calidad y modernización de las Universidades, mejora de la imagen a nivel interno y externo...

Con el estudio de los preámbulos de los Planes de Igualdad aprobados por las Universidades andaluzas se ha podido acrecentar el conjunto de motivos recogidos por el Instituto andaluz de la Mujer. Entre los más importantes encontramos los siguientes:

- Justicia en el seno de la propia Universidad que es extrapolable a la sociedad en su conjunto.
- Los Planes de Igualdad son una herramienta para combatir la inexistencia de democracia en la toma de decisiones.
- Obtención de una igualdad real y no sólo formal.
- Hoja de ruta que debe marcar el camino para el futuro.
- La Universidad debe adoptar una función como precursora de una conciencia pública.
- Crecimiento económico y prosperidad.

- Aplicación de una política transversal de la igualdad, debiendo ser una constante que impregne continuamente la vida universitaria en todas sus facetas.

En la 2ª parte se recoge un estudio de la estructura y contenido de los Planes de Igualdad aprobados y en vigor en las Universidades andaluzas. De igual forma se analiza la constitución y puesta en marcha de las unidades de igualdad y las comisiones de igualdad. Con este estudio se sienta las bases para el desarrollo de la herramienta de medición de los Planes de Igualdad que se ha denominado HEMPI. Las principales conclusiones son que todas las Universidades públicas andaluzas tienen constituida y en funcionamiento su unidad de igualdad, comisión de igualdad y tienen aprobado y en vigor su Plan de Igualdad. Existe una excepción que es la Universidad de Almería, que aún no ha aprobado su I Plan de Igualdad, aunque comunican en su web que están en fase de elaboración del mismo. Se ha podido constatar el gran esfuerzo realizado para implementar las políticas de igualdad, pero de igual forma se observa que la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, no ha sido desarrollado nada más que por cinco Universidades de un total de diez. Esto supone un peligro para la validez y eficacia del Plan de Igualdad, si no se evalúa y se hace el cumplimiento adecuado del mismo, se corre el riesgo de que sea un documento oficial que no alcanza las expectativas y funciones que debiera tener. Se constata la importancia del eje de formación en igualdad como un instrumento útil para el cambio de mentalidad de las personas que aún conservan una visión patriarcal de la sociedad actual. Por último, es muy interesante observar como en el informe de seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga se indica que las medidas de igualdad propuestas se han podido realizar gracias al apoyo de una red de personas que ya eran sensibles y defensoras de este tipo de políticas.

En la 3ª parte del trabajo de investigación se ejecuta la herramienta HEMPI que ha sido ideada a partir del estudio del contenido y estructura de los Planes de Igualdad realizado en la 2ª parte. Con HEMPI se puede cuantificar las acciones realizadas en políticas de igualdad por las Universidades. En este apartado se estudia el cumplimiento en Igualdad según la herramienta HEMPI de todas las Universidades públicas y privadas

de Andalucía. A través de la cuantificación realizada por HEMPI hemos podido conocer que tres Universidades públicas andaluzas han completado el llamado círculo de Deming que mide la calidad de un procedimiento. Las tres Universidades son las de Sevilla, Málaga y Jaén, que han chequeado y verificado su I Plan de Igualdad, aprobando su II Plan de Igualdad, obteniendo de esta forma una mejora continua en políticas de igualdad. En el resto de Universidades andaluzas se constata que no han finalizado el círculo de Deming, teniendo pendiente una evaluación y seguimiento de su I Plan de Igualdad. La UCO ha realizado la evaluación de su I Plan de Igualdad pero no ha aprobado aún su II Plan de Igualdad.

En la 4ª parte del trabajo de investigación se intenta hacer un estudio de los conflictos surgidos con la aplicación de una herramienta nueva, como es un Plan de Igualdad en las Universidades. Se ha enviado un cuestionario a las distintas unidades de igualdad de las Universidades andaluzas pero sólo han respondido tres de ellas. Esto hace que el porcentaje de respuesta haya sido muy bajo. No obstante, se ha confeccionado una tabla con los diferentes tipos de conflictos surgidos. Es muy interesante que la falta de formación en igualdad sea el más frecuente. Existen otros como la descoordinación, resistencias, enfrentamientos, falta de implicación, o falta de personal. Estos conflictos surgen como consecuencia de la introducción de cambios en el modelo social que ya existe en la Universidad. Se puede afirmar por lo tanto, que son conflictos de carácter estructural que son consecuencia de circunstancias específicas en un grupo de personas. El ámbito de la docencia, así como el colectivo del PDI, han sido el área y el colectivo, en el que más situaciones de conflictividad se han producido. Lo más importante referente a los conflictos es tener conciencia de la existencia de los mismos, ya que éstos pueden ser sutiles y estar subyacentes. Cuando se conoce la existencia del conflicto, se puede actuar para hacerlo desaparecer. Sería muy interesante el análisis y estudio de los conflictos a nivel nacional, no obstante, esta parte sólo ha podido ser estudiada a nivel andaluz. De igual forma se podría modificar el método de obtención de datos ya que el cuestionario enviado vía email, ha obtenido un nivel de respuesta muy bajo.

En la 5ª parte del trabajo de investigación se ha aplicado la herramienta HEMPI a todas las Universidades de cualquier titularidad o naturaleza, a nivel nacional

obteniéndose un ranking nacional. El dato más significativo, que se ha obtenido es que 42 Universidades de naturaleza pública frente a 47 en total, han aprobado su Plan de Igualdad, lo que representa un 89,36%. Es muy llamativo en cambio, el porcentaje obtenido por las Universidades privadas y/o de la Iglesia católica que sólo alcanza el 14,29%. Se puede afirmar, sin ningún tipo de duda, que el esfuerzo en la implantación de acciones positivas en igualdad se está realizando en las Universidades públicas y en la esfera pública. Analizándose las 10 primeras en el ranking, obtenido por la herramienta HEMPI, se ha podido constatar que todas cumplen con la constitución de su unidad de igualdad, comisión de igualdad y aprobación de su I Plan de Igualdad, no obstante, es muy significativo que en los Planes de Igualdad no se recoja presupuesto económico para realizar las acciones de igualdad en nueve de ellas, de un total de diez. Este dato nos confirma que el coste “0” en materia de igualdad es una realidad en nuestras Universidades. Entre las Universidades que conforman el Top 10 hay cuatro que son catalanas, indicándonos este dato que la comunidad de Cataluña lidera la igualdad en sus Universidades a nivel nacional. Esta afirmación se confirma con los datos obtenidos a nivel de comunidad autónoma. Se han considerado los cinco mejores resultados a nivel de comunidad autónoma y se ha podido constatar que Cataluña lidera el ranking con un nivel de cumplimiento del 68,57%. Las siguientes comunidades autónomas son el País Vasco, Navarra, Galicia y Valencia. También es muy significativo que sólo en Cataluña las Universidades de titularidad de la Iglesia católica y privadas han realizado acciones en igualdad medidas por HEMPI.

En resumen, se puede afirmar sin ningún tipo de incertidumbre que existe una mayor implicación con las políticas de igualdad en las Universidades públicas y dentro del territorio nacional destaca Cataluña por sus resultados, tanto a nivel de Universidades como a nivel de comunidad autónoma.

En la 6ª parte se recoge un estudio estadístico realizado con el paquete QCA del software libre R-Project. Estudiando las diferentes variables se confirma que cuando la titularidad de la Universidad es pública se establecen planes de actuación tanto para aprobar el I Plan de Igualdad, así como, para evaluarlo y continuar desarrollando el II Plan de Igualdad. Se puede confirmar que es condición necesaria y suficiente para la

aplicación de políticas de igualdad conforme a las disposiciones legales vigentes que la Universidad haya creado una unidad y/o comisión de igualdad antes de la entrada en vigor de la LOI y que no se tarde más de cuatro años para arbitrar actuaciones relacionadas con la igualdad (aprobación I Plan de Igualdad). La falta de aprobación de Planes de Igualdad o las debilidades encontradas en los planes que se elaboran, que tienen deficiencia temática o quedan sin evaluar, demuestran que las prácticas promovidas por las Universidades en materia de igualdad son mejorables.

En la 7ª parte del presente trabajo de investigación se ha desarrollado una herramienta de medición de la calidad de la legislación en igualdad existente en nuestro país a través de un herramienta denominada HEMLI. El dato más significativo es que Cataluña obtiene el mejor resultado con un total de 16 puntos. Les sigue Extremadura, Illes Balears, País Vasco y Andalucía con 15 puntos.

Con el estudio de las leyes de igualdad de las comunidades autónomas se ha podido observar que a fecha de enero del 2017 existen cuatro comunidades autónomas que no tienen ley de igualdad propia, éstas son Aragón, Cantabria, La Rioja y Madrid. En nueve comunidades autónomas de las trece que tienen ley de igualdad propia se establece en el articulado de la ley una partida presupuestaria para la ejecución de medidas de igualdad, esto representa un porcentaje del 69,23%. No obstante, si consideramos nueve comunidades autónomas de un total de diecisiete que existen el porcentaje disminuye a 52,94%, siendo esta situación claramente deficitaria.

Los datos son aún menos esperanzadores cuando se mide la existencia de un título que recoja las infracciones y sanciones en tema de igualdad, sólo en siete comunidades autónomas se aprueba un título de estas características. El porcentaje representa sólo un 41,18% de comunidades autónomas que establezcan en su ley de igualdad un título de infracciones y sanciones.

Respecto a la implantación de Planes de Igualdad en las Administraciones públicas el porcentaje se eleva a 70,59% del total de comunidades autónomas y cuando se

trata de la implantación en las empresas privadas el porcentaje disminuye al 52,94%. Se hace mayor hincapié en los Planes de Igualdad para las Administraciones públicas.

En un 70,59% de comunidades autónomas se establece como medida de promoción de la igualdad, una constitución paritaria entre hombres y mujeres en los órganos directivos y colegiados de las Administraciones públicas. De la misma forma, en un 52,94% de las leyes de igualdad de las comunidades autónomas se recogen medidas específicas para penalizar a las empresas que hayan sido condenadas por sentencia firme acerca del incumplimiento de la normativa en igualdad. Se puede establecer que para concurrir a ayudas y subvenciones públicas es necesario no estar sancionado por sentencia firme en un 47,05% de las leyes de igualdad aprobadas en las comunidades autónomas.

Todo el lenguaje utilizado por la legislación en igualdad resulta insuficiente a la hora de establecer la obligatoriedad de aprobar las medidas de igualdad propuestas por la propia normativa, utilizándose sintagmas verbales de futuro sin un plazo previsto para su ejecución real. Esto está provocando una dilatación en el tiempo de medidas positivas para alcanzar en nuestra sociedad una igualdad real y no sólo legal.

En la 8ª y última parte del trabajo, se recogen las limitaciones y las posibles nuevas vías de investigación a desarrollar en el futuro.

Conclusiones finales

Aunque la ley es una potente herramienta para cambiar la sociedad, ésta no cambia de forma inmediata el conjunto de valores, tradiciones, costumbres, etc. que la caracterizan. Se hace necesario un nuevo modelo de formación para la sociedad que cuestione el paradigma actual, de tal forma que permita la aparición de nuevos enfoques en la construcción de la cultura de género y un nuevo concepto no androcéntrico de la ciencia y la cultura.

En la introducción del trabajo de investigación se recoge un análisis de las causas y motivos que provocan la aparición del patriarcado como paradigma de la sociedad. El modelo patriarcal impone un rol de sumisión a la mujer, fundamentado por diferencias biológicas entre ambos sexos. El rol femenino está relacionado con el ámbito privado, la actividad doméstica, la maternidad, la función de cuidados de las personas mayores, etc. Este rol femenino se ha visto reforzado a lo largo de la historia por las grandes religiones monoteístas. Cuando la mujer intenta romper el paradigma de la sociedad patriarcal y los valores profundos de esta sociedad aparece el movimiento feminista.

El trabajo de investigación realizado se ha basado en el estudio de datos cualitativos acerca de las acciones realizadas por las Universidades españolas para la implantación y puesta en marcha de su Plan de Igualdad. Desde una óptica jurídica la LOI establece la obligatoriedad de la implantación de un Plan de Igualdad en las empresas que tengan más de 250 trabajadores.

Para contextualizar la aprobación de Planes de Igualdad en las Universidades se realiza en la 1^{era} parte del trabajo un análisis del marco legal y los motivos que justifican la integración de la igualdad de género en la Universidad. Se detallan todos estos motivos,

acrecentándose con los motivos recogidos en los preámbulos de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas. Los motivos más destacados, para la implantación de un Plan de Igualdad, son:

- La justicia interna en el seno de la Universidad extrapolable a la sociedad en su conjunto.
- Fomento de la democracia en la toma de decisiones.
- Obtención de una igualdad real y no sólo formal.
- Hoja de ruta para el futuro.
- Aportación por las Universidades de una conciencia pública.
- Fomento del crecimiento económico.
- Aplicación de una política transversal de igualdad que impregne la vida universitaria en todas sus facetas y conjunto.

Es una certeza que no resulta difícil encontrar motivaciones para la aprobación de Planes de Igualdad y la más simple de ellas, es sencillamente que la desigualdad de género entre mujeres y hombres existe y es una realidad en nuestro país. La legislación (LOI) intenta hacer desaparecer esta situación a través de acciones positivas como es la aprobación de un Plan de Igualdad en empresas mayores de 250 trabajadores.

Justificada la existencia de los Planes de Igualdad se procede a analizar su estructura y contenido, que viene determinado por la legislación. No obstante se observa, en el ámbito de las Universidades andaluzas, que sus Planes de Igualdad tienen unos ejes e indicadores que no son uniformes. Se realiza una normalización de todos los ejes, obteniéndose un número final de ocho ejes. Se observa que la aprobación de un Plan de Igualdad en una Universidad no se puede llevar a cabo sin un soporte administrativo que realice el trabajo de campo y de elaboración del diagnóstico, para posteriormente poder confeccionar el Plan de Igualdad de la Universidad que será aprobado por su mayor órgano político, que es su Consejo de Gobierno.

A pesar de que una Universidad tenga aprobado y en vigor su Plan de Igualdad, corre el riesgo de que este documento se convierta en un dossier lleno de gráficos a todo

color, que no tiene mayor trascendencia si no se mide los indicadores y no se estudia su nivel de cumplimiento. Es necesaria, una revisión periódica de las acciones y los indicadores que propone el Plan de Igualdad con la finalidad de dilucidar si está resultando una herramienta realmente eficaz, en la consecución de la igualdad real entre los dos géneros.

Con el estudio de la estructura y contenido de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas, junto con la existencia de los órganos que dan soporte administrativo y político (unidad de igualdad y comisión de igualdad) se estructura las bases para la confección de un cuestionario-herramienta que va a permitir realizar una valoración cuantitativa para medir el esfuerzo realizado por las distintas Universidades en implantación de políticas y acciones de igualdad. Con estas premisas se confecciona la herramienta HEMPI de medición de la calidad de los Planes y acciones en igualdad.

Cuando se aplica la herramienta HEMPI a las Universidades andaluzas los resultados son muy esclarecedores. Existen dos Universidades que han demostrado que apuestan, abiertamente y de forma contundente, por la aplicación de su Plan de Igualdad y la promoción de políticas de igualdad. Estas Universidades son las de Sevilla y Málaga, que ya han revisado la ejecución de su 1^{er} Plan de Igualdad y han aprobado su II Plan de Igualdad. Más recientemente la Universidad de Jaén también ha aprobado su II Plan de Igualdad.

La herramienta HEMPI pone en evidencia que una década después de haberse aprobado la LOI, aún existen dos Universidades a nivel andaluz, que no han procedido a aplicar ningún Plan de Igualdad en su seno. Estas son las Universidades de Almería, de naturaleza pública, y la Universidad Loyola, de naturaleza privada.

Se observa una aplicación de políticas de igualdad muy desigual. ¿A qué se debe esta circunstancia?. Principalmente a que la legislación en igualdad forma parte del soft law y a que es la voluntad del propio equipo de gobierno de la Universidad, el que determina el nivel de implantación de las medidas de igualdad aprobadas y en vigor. Es una realidad que las medidas de igualdad, como es la aplicación de un Plan de Igualdad

en el seno de una Universidad, van a depender del impulso y apoyo que reciba por parte de la dirección política de la institución.

En el ámbito de las Universidades andaluzas se realiza un estudio de los conflictos que han podido surgir en las Universidades con la aplicación de una herramienta nueva, como es un Plan de Igualdad. Un Plan de Igualdad implica modificar las reglas de funcionamiento favoreciendo a un género determinado. Esto puede ser entendido por parte del género no beneficiado por las medidas, como un agravio.

Se ha desarrollado un cuestionario con preguntas abiertas que van a medir que conflictos han surgido en las distintas Universidades andaluzas con la aplicación de los Planes de Igualdad. Aunque el nivel de respuesta no ha sido el deseado, se ha podido normalizar hasta seis tipos distintos de conflictos o resistencias. Estos conflictos han sido:

- Falta de formación.
- Descoordinación.
- Resistencia.
- Enfrentamiento.
- Falta de implicación.
- Falta de personal.

El conflicto que aparece más veces es el de falta de formación. Esta carencia nos indica que es fundamental incluir el eje específico de formación en igualdad dentro de los Planes de Igualdad. Es una obviedad que una sociedad patriarcal que ha favorecido y establecido el paradigma del rol femenino dentro de un ámbito privado y de cuidados a la familia, frente al rol masculino o con un ámbito público y de toma de decisiones, lleva siglos practicando la desigualdad entre mujeres y hombres. Los usos y las costumbres de una sociedad patriarcal sólo podrán ser cambiados a través de la formación en igualdad de las nuevas generaciones. La formación en igualdad ha de ser un objetivo común en toda la comunidad educativa y en todos los niveles. Los espacios de socialización más importantes son el colegio, el instituto, y por supuesto, la Universidad. Todo el sistema educativo en su conjunto debe ser dotado de herramientas para combatir el sexismo, la

violencia, la homofobia, el machismo... Hay que conseguir que todas las personas tengan las mismas oportunidades y que no exista la discriminación por cuestión de género.

Los resultados de la herramienta HEMPI aplicada a las Universidades andaluzas han sido muy interesantes, pudiéndose establecer una prelación o ranking en la adopción de Planes y políticas de igualdad, entre todas las Universidades que componen el sistema universitario andaluz.

Aplicando la herramienta HEMPI al conjunto del sistema universitario nacional podemos obtener una prelación o ranking a nivel nacional que nos va a ayudar a visibilizar que Universidades están más implicadas en la adopción de acciones positivas en igualdad.

Por otro lado, agrupando la información por comunidad autónoma, podemos configurar un ranking entre las distintas autonomías que forman parte de nuestro país. Por supuesto, en este estudio se analizan todas las Universidades, independientemente de cuál sea su naturaleza, pública, privada y/o titularidad de la Iglesia, no presenciales y especiales.

Los datos más significativos de las conclusiones nos indican que las Universidades públicas apuestan por la aprobación de un Plan de Igualdad en un 89,36% del total de ellas. Cuando las Universidades son de naturaleza privada y/o titularidad de la iglesia este porcentaje disminuye al 14,29%. La diferencia entre ambas tipologías de Universidad es abrumadora a favor de la Universidad pública.

Estos datos nos indican que en nuestro país es la Universidad pública la que está apostando por cumplir con lo establecido en la LOI. Los motivos por los que las Universidades privadas y/o de la Iglesia católica no se deciden a aprobar su Plan de Igualdad pueden ser objeto de estudio en un nuevo trabajo de investigación, no obstante, se puede afirmar que la Iglesia católica siempre ha defendido, a lo largo de su historia, que la mujer debiera desempeñar un rol en el ámbito privado y un rol relacionado con la

maternidad y el cuidado de su familia. La igualdad de género nunca ha sido un propósito firme en el seno de la Iglesia católica.

Desde las instituciones públicas se debe fiscalizar y monitorizar la implantación de un Plan de Igualdad en cumplimiento de la LOI. Los órganos encargados de la fiscalización deben adoptar las medidas coercitivas necesarias para corregir esta situación de desequilibrio entre Universidades públicas, privadas y/o titularidad de la Iglesia católica.

En el territorio nacional al realizar el estudio de los datos por comunidades autónomas, destaca Cataluña en la 1^{era} posición del ranking obtenido con la herramienta HEMPI. A través de los datos obtenidos por las Universidades catalanas, se puede afirmar que en Cataluña y dentro del ámbito universitario se apuesta firmemente por la adopción de políticas de igualdad y la aprobación de un Plan de Igualdad en el seno de las Universidades. Existen Universidades como la Politécnica de Cataluña y la Autónoma de Barcelona que han aprobado su III Plan de Igualdad. Es imposible llegar a la aprobación de un III Plan de Igualdad sin que exista un largo bagaje y extenso recorrido apostando decididamente por la igualdad.

De la misma forma se observa en la búsqueda de los Planes de Igualdad a través de las webs de las Universidades españolas que muchas se han limitado a aprobar su I Plan de Igualdad para cumplir con lo que establece la LOI, no realizando posteriormente ningún tipo de seguimiento y evaluación del mismo. Se trata de un cumplimiento de la legalidad pero no de una aceptación intrínseca de la misma que impregne la vida universitaria en su conjunto.

Los datos obtenidos por la herramienta HEMPI se utilizan para confirmar los resultados a través del uso de un paquete informático que trata los datos estadísticamente llamado QCA. A través de este software estadístico se confirma cuáles son las variables inequívocas que deben ocurrir para obtener un resultado concreto. Se obtienen resultados tan interesantes como que el 100% de las Universidades que crearon su unidad de igualdad en menos de cuatro años desde la aprobación de la LOI, el 85,7% de

Universidades que disponen de comisión de igualdad y el 80% de Universidades públicas han aprobado su I Plan de Igualdad. Por el contrario, los resultados obtenidos con QCA muestran que el 67,9% de las Universidades sin unidad de igualdad, el 73,8% de las Universidades que retrasaron más de cuatro años la creación de la comisión de igualdad y el 93,7% de las Universidades privadas carecen de un I Plan de Igualdad. Los resultados reflejan que sin una estructura administrativa y política previa no se puede implantar un Plan de Igualdad en las Universidades.

Llegados a este punto cabe hacerse la pregunta de por qué destaca tanto las Universidades de Cataluña en los resultados obtenidos por la herramienta HEMPI. ¿Puede ser que la legislación en igualdad que regula esa comunidad autónoma sea más exigente que las aprobadas en otras comunidades autónomas del territorio nacional?. Además de la LOI, en cada comunidad autónoma en virtud de sus competencias legislativas, se pueden aprobar leyes autonómicas que regulan la igualdad de género. Con la finalidad de poder dar respuesta a esta cuestión, en el trabajo de investigación se plantea el desarrollo de una herramienta-cuestionario que mida la calidad de las leyes de igualdad que existen en nuestro territorio nacional.

La 1ª conclusión y más interesante, es que no todas las comunidades autónomas tienen aprobada su propia ley de igualdad. Por ejemplo, es muy significativo que la comunidad de Madrid tenga aprobada una ley de identidad y expresión de género, pero no una ley de igualdad de género propiamente dicha.

Con los resultados obtenidos por la herramienta de medición denominada HEMLI, se observa de nuevo que es Cataluña la que obtiene mejor puntuación. El indicador más importante que mide la herramienta HEMLI es la dotación presupuestaria para el desarrollo de políticas de igualdad. Con el trabajo de investigación realizado se ha podido constatar que sólo existe dotación presupuestaria en nueve comunidades autónomas de las trece que tienen una ley de igualdad propia. Esto supone un 69,23%, pero disminuye al 52,94% en caso de contemplar las 17 comunidades autónomas en total. Se puede afirmar que sólo existen recursos económicos para el desarrollo de políticas y acciones en igualdad en la mitad de las comunidades autónomas que configuran nuestro territorio

nacional. Esta dotación presupuestaria resulta escasa e insuficiente si realmente se desea hacer desaparecer la desigualdad de género.

Otra deficiencia muy acusada que se ha observado en la legislación en igualdad es la falta de un título de infracciones y sanciones. Sólo en siete leyes de igualdad existe este título, lo que representa un 41,18% del total. No hace falta indicar que si no se sanciona la no aprobación de acciones en igualdad que son de carácter obligatorio, difícilmente se va a poder incentivar su aprobación por otra vía o canal, con la misma fuerza y contundencia que una sanción.

Otro dato interesante que se ha podido obtener es que la adopción de un Plan de Igualdad en las Administraciones públicas es obligatoria en un 70,59% del total de comunidades autónomas frente a un 52,94% en las empresas privadas. Esta situación debe ser corregida ya que aunque las Administraciones públicas son una parte muy importante de nuestra sociedad, las empresas privadas son más numerosas y sólo actuando conjuntamente se puede avanzar hacia mayores cuotas de igualdad real.

Respecto a la representación equilibrada el porcentaje de leyes que recoge esta medida representa el 70,59%. Otra medida que puede resultar muy eficaz para la consecución de una igualdad real es la ejecución de medidas específicas para penalizar a las empresas que hayan sido condenadas por sentencia firme acerca del incumplimiento de la normativa de igualdad, cuando concurran a las subvenciones y contrataciones de la Administración pública. Se trata de una medida de acción indirecta, pero muy eficaz, para el ámbito de las empresas privadas.

Con la aplicación de la herramienta HEMPI se ha podido comprobar que la mayoría de Universidades en España tienen constituida una Unidad de igualdad y un comisión de igualdad, que constituyen la infraestructura necesaria para el desarrollo de un Plan de Igualdad en el seno de las instituciones universitarias. ¿Son realmente útiles estas unidades y comisiones de igualdad?. ¿Qué aspectos pueden potenciar su utilidad?. Las unidades de igualdad deben de estar en alerta y realizar una labor de vigilancia en los supuestos en que se produzca discriminaciones para las mujeres en la Universidad. Estas

discriminaciones pasarían desapercibidas en el caso de no existir un ente con la suficiente agudeza visual para detectarlas, ya que la mayoría de ellas son microdiscriminaciones y pasan desapercibidas en el ajetreado y saturado día a día de las instituciones universitarias.

En 2º lugar las unidades de igualdad permiten generar información nueva desde el punto de vista del género. La información desagregada por género son datos nuevos que deben ser estudiados y utilizados por todos los órganos que conforman una institución universitaria.

En 3º lugar desde las unidades de igualdad se debe favorecer el desarrollo en el seno de la comunidad científica de una investigación con perspectiva de género y sensible a la discriminación de género. No se trataría sólo de medir que porcentaje de mujeres es responsable de un proyecto de investigación, sino de extender como una mancha de aceite la transversalidad de la perspectiva de género que impregne en todos los campos del saber sin excepción.

Y por último hay que indicar que la creación de las unidades de igualdad en el seno de las Universidades ha permitido el afianzamiento de una masa crítica de mujeres y hombres que trabajan para incorporar en sus disciplinas la perspectiva de género en la docencia y la investigación. Antes podían existir personas con este perfil, pero ahora con el respaldo de las unidades de igualdad se pueden constituir un colectivo más amplio y representativo de la Universidad.

La igualdad de género no trata sólo de garantizar el acceso de las mujeres a la Universidad con las mismas condiciones que los hombres, trata de desarrollar estrategias nuevas para obtener una igualdad que sea efectiva en la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, participación equilibrada en los órganos de dirección y representación, incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la docencia y la investigación, etc.

Se ha observado que muchas instituciones de enseñanza superior (Universidades privadas y/o de la Iglesia católica) adolecen de una cultura política en igualdad e infravaloran la igualdad entre mujeres y hombres priorizando otros temas (Plan de voluntariado, Plan de evangelización). Se observa que en todas las Universidades españolas, la decisión final o la falta de apoyo a las políticas de igualdad está muy relacionada con la voluntad ideológica de su equipo de gobierno.

Todos los planteamientos y cuestionamientos que se han estudiado durante la realización de este trabajo de investigación demuestran que estamos en un situación crucial para el avance de la igualdad en las Universidades. No sólo se debe mejorar la actuación en la aplicación de políticas de igualdad, sino que la Universidad debe convertirse en líder y modelo para la sociedad que busca una igualdad real y no sólo formal.

De todo lo analizado se desprende que la legislación vigente en España no es suficiente para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que las leyes existentes detallan medidas, pero no garantizan su cumplimiento ni consecución de resultados, al carecer de un título de infracciones y sanciones en la mayoría de ellas. Adicionalmente, la falta de dotación presupuestaria en la mayoría de las leyes de igualdad, incluida la LOI, nos confirma que es necesaria una modificación sustancial en esta legislación.

Una década después de haberse aprobado la LOI, se hace patente que la ley debe ser cambiada para incluir financiación presupuestaria, así como un título de infracciones y sanciones que obliguen a los agentes, implicados en su cumplimiento. Otro tema muy importante que debe incluir la legislación en igualdad es la planificación de las acciones y políticas de igualdad en un marco temporal y con un plazo de ejecución bien definido y especificado.

Finalmente, hay que indicar, que para garantizar el éxito en la consecución de las medidas de igualdad es necesario establecer un consenso para la definición de un cuadro de mando integral de la igualdad constituido por indicadores que nos informen

permanentemente de los progresos en las medidas de igualdad en nuestro país.

Si se hiciera una encuesta acerca de adoptar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, posiblemente la respuesta fuera mayoritariamente a favor de la igualdad. No obstante, ¿realmente pensamos que todas las personas creen en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?. Sinceramente creo que la respuesta es negativa. Los casos de violencia de género, la falta de conciliación, la brecha salarial, los servicios de cuidados a terceras personas realizados mayoritariamente por las mujeres, etc. nos confirman que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está aún muy lejos de ser alcanzada.

Pienso que muchos colectivos de personas pueden defender la igualdad de género, pero las medidas proactivas para corregir esta desigualdad están siendo inaplicadas o bien no se están obteniendo los resultados deseados.

Al ser madre de una hija y un hijo, me cuesta mucho aceptar o asimilar que mi hija no pueda tener las mismas oportunidades profesionales o personales que mi hijo varón. Para el futuro, esperando que sea próximo, lo deseable sería alcanzar una verdadera igualdad de trato y de oportunidades real y no solo formal entre hombres y mujeres, sin que exista necesidad de implantar Planes de Igualdad. Ha llegado el momento de celebrar las diferencias genéticas que existen entre el hombre y la mujer, de permitir que florezcan las capacidades innatas de la mujer en el medio laboral y profesional, de construir nuevas formas de entendimiento entre hombres y mujeres. Sin esta colaboración fundamental, ambos sexos se engañan. Y, por lo tanto, engañan a la sociedad²¹⁵. Un futuro sin necesidad de medidas de igualdad sería un futuro justo.

²¹⁵ CABRERA CARO, L., (2016). "El modelo de la complementariedad desde una perspectiva histórico-jurídica". En APARISI MIRALLES, A. (2016). "Discursos de género: el modelo de la igualdad en la diferencia". *Arbor*, 192 (778): a303. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2016.778n2006>

Y para finalizar las conclusiones deseo hacerlo con una cita de una importante escritora española realista vinculada al pionero movimiento feminista de finales del siglo XIX, Concepción Arenal Ponte:

“...la Sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano”²¹⁶.

²¹⁶ ARENAL, CONCEPCIÓN, *La mujer del porvenir*, Editorial El Cid Editor, Florida (Miami), 2012, p. 46.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CABRERA, C., “Reflexiones sobre la igualdad material”, *Anuario de filosofía del derecho*, 1987, N° 4, pp. 31-42.

ALBERT MÁRQUEZ, M. M., “La mujer en la "etapa de la nivelación". El feminismo en el pensamiento de Max Scheler”, *Anuario de filosofía del derecho*, N° 18, 2001, pp. 181-204.

ALBORCH, C. (2004). *Libres*. Madrid: Ed. Santillana Ediciones Generales S.L.
http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/planif_presup/genero/documen-tacion/Alborch.pdf [Consultada: 17/08/16].

ALCALÁ GARCÍA, I., “Construcción imaginaria de las mujeres. La mujer imaginaria: entre la mística y la realidad”, *Fòrum de Recerca*, N° 18, 2013, pp. 133-155.

ALONSO ÁLVAREZ, A. “Las políticas de igualdad en España:: construyendo el liderazgo del nivel subnacional”, *Administración & Desarrollo*, n°. 52, vol.38, 2010, pp. 57-70.

ÁLVAREZ ROBLES, T. “La Igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional”, *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, n° 10, 2015 - pp. 79-104.

APARISI MIRALLES, A. (2016). "Discursos de género: el modelo de la igualdad en la diferencia". *Arbor*, 192 (778): a303. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2016.778n2006>

ARENAL, C. *La mujer del porvenir*, Editorial El Cid Editor, Florida (Miami), 2012.

ARMENGOL DE, L., “Alexandra Kollontai, socialista y feminista rusa” en *Mujeres Riot*, http://mujeres-riot.webcindario.com/Alexandra_Kollontai.htm [Consultada: 20/08/16].

AYALA ARACIL, M.A., “Concepción Arenal” en *Biblioteca virtual Miguel de Cervantes*, http://www.cervantesvirtual.com/portales/concepcion_arenal/autora_biografia/ [Consultada: 17/08/16].

BARBA PAN, M., “Clara Zetkin, impulsora del Día Internacional de la Mujer” en *Aboutespañol*, <https://www.aboutespanol.com/clara-zetkin-impulsora-del-dia-internacional-de-la-mujer-1271644> [Consultada: 20/08/16].

BARDERA, S.M. (2018). Wewantbutwecan't: gender (in)equality in thespanishpublicuniversities. *Contextos Educativos*, 21, 11-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.18172/con.3304>

- BODELÓN GONZÁLEZ, E.** (2010) “Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿hacia una nueva ciudadanía?”, *Anuario de filosofía del derecho*, nº 26, pp. 85-106.
- CABRERA CARO, L.**, (2016). "El modelo de la complementariedad desde una perspectiva histórico-jurídica". En **APARISI MIRALLES, A.** (2016). "Discursos de género: el modelo de la igualdad en la diferencia". *Arbor*, 192 (778): a303. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2016.778n2006>
- CARCELLER, A.**, (2014) “Sección Femenina. La mujer dentro del franquismo”, *Los ojos de hipatia*, <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/seccion-femenina-la-mujer-dentro-del-franquismo/> [Consultada: 30/08/16].
- CÁRDENAS, J. C., ÑOPO, H., Y CASTAÑEDA, J. L.** (2012). *Equidad en la Diferencia: Políticas para la Movilidad Social de Grupos de Identidad. Misión de Movilidad Social y Equidad* (No. 010319). Universidad de los Andes-CEDE.
- CASAS ANGUIA, J., REPULLO LABRADOR, J.R. Y DONATO CAMPOS, J.** (2003)“La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)” *Aten Primaria*, nº 31, pp. 527-38.
- CASTAÑO SANABRIA, D.** (2016) “El Feminismo sufragista: entre la persuasión y la disrupción”, *Polis revista latinoamericana*, Vol. 15, Nº 3.
- CASTRO, M^a.A Y RODRÍGUEZ, I.A.** (2008) “Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales”, *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, nº 78, pp. 255-294.
- CID LÓPEZ, R.M. Y OTRAS**, *Mujeres en la Historia. Guía didáctica. Instituto Asturiano de la Mujer*, Publicaciones Ámbito, Asturias, 2010. p. 33.
- CONLEY, H. Y PAGE, M.** (2010). El deber de igualdad de género en el gobierno local: las perspectivas de integración", *Industrial Law Journal*, 39(3), 321-325.
- DEMING W.E.** *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 1989.
- DÍAZ-FERNÁNDEZ, M. D. C., MARTÍNEZ-TORRES, M. D. R., Y LÓPEZ-BONILLA, J. M.** (2017). Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad. *Convergencia*, 24(75), 107-131.
- DONCEL, E. B.** (2010). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 133-150.

- ENGELS, F., *El origen de la familia, de la propiedad privada y del estado*, Editorial Ayuso, Madrid 1975, p. 6.
- ERTAN, S. (2016). How to study gender equality policy cross-nationally? Aggregate or disaggregate gender equality policy indices? *Social Indicators Research*, 125(1), 47-76. DOI:<http://dx.doi.org/10.1007/s11205-014-0841-1>
- EWIG, C. (2006). Secuestro del feminismo global: Feministas, la Iglesia Católica y la debacle de la planificación familiar en Perú, *Estudios Feministas*, 32(3), 632-659
- FACIO, A. Y FRIES, L. “Feminismo, género y patriarcado”, *Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, Año 3, Número 6, 2005, pp. 259-294.
- FABREGAT MONFORT, G. *Los Planes de Igualdad como obligación empresarial*, Editorial Bomarzo, S.L., Albacete, 2009.
- FERGUSON, K. (1984). *Feminist case against bureaucracy*. Filadelfia: Temple University Press.
- FERRER VALERO, S., “La sufragista inglesa, Emmeline Pankhurst (1858-1928)” en *Mujeres en la Historia*, <http://www.mujeresenlahistoria.com/2014/06/la-sufragista-inglesa-emmeline.html> [Consultada: 16/08/16].
- FOURMONT, G., “Wollstonecraft, la primera feminista” en *Público*, <http://www.publico.es/culturas/wollstonecraft-primera-feminista.html> [Consultada: 20/08/16].
- FUENTE DE LA, I., (2004) “La mirada incómoda de Lidia Falcón” en *El País.com* https://elpais.com/diario/2004/01/11/domingo/1073796759_850215.html [Consultada: 17/08/16].
- FUNDACIÓN MUJERES, *Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y hombres en las empresas*. Instituto de la Mujer, 2007, p. 104-106.
- GALIZZI, G., Y SIBONI, B. (2016). Planes de acción positivos en Universidades italianas: ¿realmente importa el género?. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 246-268. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1826442339?accountid=14520>
- GARCÍA CAMPOS, J.L., “Olympe de Gouges y la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía”, *Perseo*, 2013, Nº 3.
- GARRIGUEZ GIMÉNEZ, A. Y MATEU CARRUANA, M.J., 2009. “Diagnóstico de igualdad de oportunidades: objetivos, condiciones instrumentales, indicadores y desarrollo”. En O. MOLINA HERMOSILLA. *Gestión Práctica de Planes de Igualdad*. Albacete: Editorial Bomarzo, pp. 231-255.

GOETZ, A. M. (1997). *Getting institutions right for women in development*. Londres: Zed books.

GUIL BOZAL, M. (2006) “Escala mixta Likert-Thurstone” *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, Nº 5, pp. 81-95.

GUISÁN SEIJAS, E. “Igualdad, imparcialidad y bienestar en la ética contemporánea” *Anuario de filosofía del derecho*, Nº 4, 1987, pp. 9-30.

GRIJALVO MARTÍN, M., MARTÍN-ROMO ROMERO, C. y PRIDA ROMERO, B. “La gestión por procesos y la mejora continua: nuevas expectativas abiertas por la ISO 9000 (Versión 2000)”, *Dirección y organización: Revista de dirección, organización y administración de empresas*, nº 28, 2002, pp. 5-11.

IBÁÑEZ JOFRE, E., “La igualdad en los antiguos y en los modernos”, *El Viejo topo*, Nº. 362 (Marzo), 2018, pp.. 50-57.

INIESTA PÉREZ DE GRACIA, E. y JULIÁN EDO, A.M^a. *Herramienta práctica para auditorías de Igualdad*, Actas de III congreso universitario nacional "Investigación y género" / coord. por Isabel Vázquez Bermúdez, 2011, pp. 904-928.

INSTITUTO DE LA MUJER, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Guía para la incorporación de la perspectiva de Género*, pp. 7-9.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, Consejería para la Igualdad y Bienestar social, *La Igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades a partir del diagnóstico y los Planes de Igualdad*, Editorial Trama Gestión, S.L., Sevilla, 2011, p.13.

ISAAC, M. Y SCHINDLER, R. “The top-ten effect:: consumers' subjective categorization of ranked lists”, *Journal of Consumer Research*, 2014, vol.40, nº 6, pp.1181-1202.

JUNTA DE ANDALUCÍA, Consejería de Educación, *Guía de buenas prácticas para favorecer la Igualdad entre hombres y mujeres en educación*, 2006.

LARA MARTÍNEZ, M., “La emancipación de la mujer en la obra de Christine de Pisán”, *Astrolabio: revista internacional de filosofía*, 2011, Nº 11, pp. 239-245.

LEE-GOSSELIN, H., BRIERE, S. Y ANN, H. (2013). Resistencias a la integración de la perspectiva de género en las organizaciones: hacia un nuevo enfoque. *Gender in Management: An International Journal*, 28(8), 468-485

LERNER, G. *La creación del patriarcado*. Oxford University Press, New York, p.340.

- LOMBARDO, E. y LEÓN, M.** “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”, *Revista de Investigaciones Feministas*, 2014, vol.5, pp. 13-35.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.** *El principio de Igualdad de mujeres y hombres, en especial, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, dirigida por Dr. Ricardo Pedro Ron Latas. Tesis doctoral inédita. Universidad de A Coruña, Departamento de Derecho Público Especial, 2013.
- MARTÍNEZ MUÑOZ, J.A.**, “Igualdad jurídica y género”, *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época*, 2009, VOL. 10, pp. 389-434.
- MAZUR, A. G.** (2002). *Theorizing feminist policy*. Nueva York: Oxford University Press
- MEGÍAS QUIRÓS, J.J.**, (2016). "Libre desarrollo e identidad de género". En **APARISI MIRALLES, A.** (2016). "Discursos de género: el modelo de la igualdad en la diferencia". *Arbor*, 192 (778): a303. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2016.778n2006>
- MIGUEL JUAN, C.**, (2016) “Mujeres y dictadura franquista: la historia silenciada” en *Eldiario.es* http://www.eldiario.es/contrapoder/mujeres_dictadura_franquista_6_502609735.html [Consultada: 22/08/16].
- MIYARES, A.**, “1.848: El manifiesto de Seneca Falls”, *Leviatán: Revista de hechos e ideas*, 1999, N° 75, pp. 135-157.
- MOLYNEUX, M.** (1985). ¿Movilización sin emancipación? Los intereses de las mujeres, el estado y la revolución en Nicaragua, *Estudios Feministas*, 11(2), 227-254.
- MONTERO, M.**, “Los primeros pasos hacia la igualdad: mujer y Universidad en España (1910-1936)”, *Historia crítica*, 2010, N° 40, pp. 148-168.
- MORENO SECO, M.**, Las mujeres y la II República <http://www.publico.es/actualidad/mujeres-y-ii-republica.html> [Consultada: 20/08/16].
- NUÑO GÓMEZ, L.** (2013)“Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España”, *Revista Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, N° 20, pp. 179-200.
- PASTOR, I. Y ACOSTA, A.** (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones feministas*, 7(2), 247-271.
- PAYNE, S. Y BENNETT, L.** (2015). La igualdad de género funciona en organizaciones de salud en Inglaterra. *Igualdad, diversidad e inclusión: An International*

Journal, 34(7), 579-592. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1711012685?accountid=14520>

PÉREZ LUÑO, E. “Sobre la igualdad en la Constitución española” *Anuario de filosofía del derecho*, Nº 4, 1987, pp. 133-152.

PINO FRANCO, Y. “Una lectura contemporánea al libro de “El origen de la familia, la propiedad privada y el estado”, *Artículos de reflexión*, V 8 , Número 1, ene-jun 2016, pp. 87-91 .

PRAGES TEAM (2009). Guidelines for Gender Equality Programmes in Science. Recuperado de https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/prages-guidelines_en.pdf.

PULEO GARCÍA, A.H., (2009) “Naturaleza y libertad en el pensamiento de Simone de Beauvoir”, *Investigaciones feministas*, Vol. 0, pp. 107-120.

RAJOY, M., (2016) ”En defensa de la igualdad real” en 20minutos.es <http://blogs.20minutos.es/firma-invitada/2016/03/08/en-defensa-de-la-igualdad-real/> [Consultada: 14/04/16].

RAMIS OLIVOS, A., “El concepto de bienes comunes en la obra de Elinor Ostrom”, *Ecología Política*, 2013, Nº 45, pp. 116-121.

REBOLLO, M^a A., VEGA, L. Y GARCÍA-PÉREZ, R. “El profesorado en la aplicación de Planes de Igualdad: Conflictos y discursos en el cambio educativo”, *RIE*, 2011, vol. 29-2.

RICOY CASAS, R.M., “El principio de igualdad y la no discriminación por razón de sexo”, *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho* , coord. por Jorge Luis Fabra Zamora, Alvaro Núñez Vaquero, Vol. 2, 2015, Vol.2, pp. 1639-1676.

ROSAL NADALES, M. *Poesía y poética en las escritoras españolas actuales (1975-2005)*, dirigida por Dr. Antonio Chicharro Chamorro. Tesis doctoral inédita. Universidad de Granada, Departamento de Lingüística General y Teoría de la Literatura, 2006.

ROSS. M.H. *La cultura del conflicto. Las diferencias interculturales en la práctica de la violencia*, Editorial Paidós, Barcelona, 1995.

RUBIO CASTRO, A. “Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española.”, *AFD*, 2014 (XXX), pp. 37-68.

RUIZ CARBONELL, R., “*El principio de igualdad entre hombres y mujeres: del ámbito público al ámbito jurídico-familiar*” dirigida por la Dra. Encarnación Serna Meroño. Tesis doctoral inédita. Universidad de Murcia, Departamento de Derecho Civil, año 2009.

- SÁNCHEZ CABALLERO, D.**, (2015) “Igualdad en la Universidad: 40% de profesoras, 20% de catedráticas y una sola rectora en 50 centros públicos” en *Eldiario.es* http://www.eldiario.es/sociedad/igualdad-Universidad-rectora-centros-publicos_0_362213911.html [Consultada 12/04/16].
- SEN C.** *Cataluña tiene una ley de igualdad*. Mujeres en red, el periódico feminista <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article2201> [Consultada: 25/05/17].
- SOBERANES DÍEZ, J.M.**, “La evolución del principio de igualdad”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, 2015, pp 493-528.
- SOLANAS, M.** *Igualdad de género y política exterior española*. Web Real Instituto Elcano. http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/politicaexteriorespanola/eee21-2014-solanas-igualdad-de-genero-y-politica-exterior-espanola [Consultada: 09/12/2016].
- THEOBALD, S., TOLHURST, R., ELSEY, H. AND STANDING, H.** (2005). Engendrando la burocracia? Desafíos y oportunidades para la incorporación de la perspectiva de género en los ministerios de salud bajo enfoques sectoriales. *Política de Salud y Planificación*, 20(3), 141-149.
- TOSHIYUKI UENO, F.** *Métodos y técnicas de Investigación*. <https://es.slideshare.net/tueno2011/mtodos-y-tnicas-de-investigacin-5425646>. [Consultada: 02/05/17].
- VALCÁRCCEL, A.** *Rebeldes: hacia la paridad*. Editorial Plaza y Janés, Barcelona (España) 2000.
- VAN EERDEWIJK, A.** (2014). La micropolítica de la evaporación: instrumentos de incorporación de la perspectiva de género en la práctica. *Journal of International Development*, 26(3), 345-355.
- VAN EERDEWIJK, A. AND DAVIDS, T.** (2014), "Escapando de la bestia mítica: incorporación de la perspectiva de género reconceptualizada", *Journal of International Development*. 26(3), 303-316.
- WARING, M.**, Discurso del Día Internacional de la Mujer de Marilyn Waring: 'Consiga algunas tripas y únase al lado derecho' https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=search&ruurl=translate.google.es&sl=en&sp=nmt4&u=http://www.marilynwaring.com/news/2015-womensday.html&usg=ALkJrhiLrFd8vWN3aIS26L3O75t3aBwI4Q [Consultada: 17/08/16].

VEGA CARO, L. *Conflictos y estrategias del profesorado en la aplicación de Planes de Igualdad en centros educativos*, dirigida por Dra. M^a Angeles Rebollo Catalán y Dra. Olga Buzón García. Tesis doctoral inédita. Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación, 2012.

WILLS, E., PABÓN, P. *Aspectos positivos y negativos del conflicto*.
<https://es.scribd.com/doc/46894822/Aspectos-Positivos-y-Negativos-Del-Conflicto> [Consultada: 30/04/17].

ANEXO I

LEGISLACIÓN CONSULTADA

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. *United Nations*. [Consultada: 20/04/16]. Disponible en: <http://www.temoa.info/es/node/19618>

UNIÓN EUROPEA. CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA de 18 de diciembre de 2000. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18 de diciembre de 2000, núm. 364, pp. 1-22. [Consultada: 22/04/16]. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

UNIÓN EUROPEA. 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 5 de octubre de 2002, núm. 269, pp. 15-20. [Consultada: 22/04/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

UNIÓN EUROPEA. 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 a bienes y servicios y su suministro. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 21 de diciembre de 2004, núm. 373, pp. 37-43. [Consultada: 22/04/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2004/373/L00037-00043.pdf>

ESPAÑA. BOE de 29 de diciembre de 1978 por el que se publica la Constitución española [Internet] *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre 1978, núm. 311.1 pp.29315-29424. [Consultada:20/02/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>

ESPAÑA. Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 17 de enero 1989, núm. 4, pp. 107-109. [Consulta: 21/04/16]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1989/4/d1.pdf>

ESPAÑA. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre 2004, núm. 313, pp. 42166-42197 [Consultada: 27/12/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo 2007, núm. 71, p.12611 [Consultada: 27/12/15]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

ESPAÑA. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.[Internet] *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril 2007, núm. 89, pp.16241-16260 [Consultada: 22/03/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>

ESPAÑA. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 18 de diciembre 2007, núm. 247, p.7 [Consultada: 05/01/16]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1>

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 8 de agosto de 2000, núm. 189, p. 28285 a 28300 [Consultada: 27/12/16]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>

ESPAÑA. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de febrero de 2008, núm. 38, p. 7761 a 7773 [Consultada: 05/01/17]. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-2492

ESPAÑA. Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, de 4 de mayo de 2011, núm. 106, p. 44779 a 44797 [Consultada: 05/01/17]. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-7887

ESPAÑA. Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, de 18 de marzo de 2010, núm. 67, p. 26647 a 26683 [Consultada: 05/01/17]. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4518

ESPAÑA. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de febrero de 2011, núm. 37, p. 15323 a 15346 [Consultada: 08/01/17]. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-2708

- ESPAÑA. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de marzo de 2003, núm. 71, p. 11604 a 11615 [Consultada: 08/01/17]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-5910
- ESPAÑA. Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, de 8 de septiembre de 2015, núm. 215, p. 78986 a 79029 [Consultada: 08/01/17]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676
- ESPAÑA. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. *Boletín Oficial del Estado*, de 13 de abril de 2011, núm. 88, p. 38017 a 38070 [Consultada: 15/01/17]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-6651
- ESPAÑA. Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de febrero de 2016, núm. 32, p. 5581 a 5647 [Consultada: 15/01/17]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOG-g-2015-90667>
- ESPAÑA. Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres Illes Balears. *Boletín Oficial del Estado*, de 22 de agosto de 2016, núm. 202, p. 61388 a 61427 [Consultada: 15/01/17]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-7994
- ESPAÑA. Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de julio de 2016, núm. 167, p. 48512 a 48515 [Consultada: 25/01/17]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-6648
- ESPAÑA. Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra. *Boletín Oficial del Estado*, de 15 de enero de 2003, núm. 13, p. 1880 a 1881 [Consultada: 25/01/17]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-917
- ESPAÑA. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco. *Boletín Oficial del Estado*, de 14 de noviembre de 2011, núm. 274, p. 117277 a 117315 [Consultada: 25/01/17]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17779
- ESPAÑA. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de Valencia. *Boletín Oficial del Estado*, de 8 de mayo de 2003, núm. 110, p. 17427 a 17433 [Consultada: 25/01/17]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-9334>

ANEXO II

PÁGINAS WEBS CONSULTADAS

- BOLETÍN DE CALIDAD BLOG.** *Calidad: definición.* Disponible en la Web: <http://abc-calidad.blogspot.com.es/2011/05/calidad-definicion-de-calidad.html> [Consultada: 10/10/16].
- BUSCABIOGRAFIAS.COM.** *John Kenneth Galbraith.*
<https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/5125/John%20Kenneth%20Galbraith> [Consultada: 25/08/16].
- CIUDADDEMUJERES.COM.** *Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós.*
<https://www.ciudaddemujeres.com/mujeres/Filosofia/Valcarcel.htm> [Consultada: 17/08/16].”
- CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.** *La Universidad española en cifras 2014-15.*
http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Publicaciones/Universidad%20Espa%C3%B1ola%20en%20cifras/UEC_14-15.pdf [Consultada: 10/10/16].
- CSP BIENESTAR.** *Igualdad en la empresa.* <http://cspbienestar.es/igualdad-en-la-empresa/> [Consultada: 28/04/16].
- ENFEMENINO.COM.** *La desigualdad de la mujer en 10 datos.*
<http://www.enfemenino.com/feminismo-derechos-igualdad/la-desigualdad-de-la-mujer-en-10-datos-s1011215.html> [Consultada: 15/04/16].
- GENERALITAT DE CATALUNYA, DEPARTAMENT DE TREBALL,** *10 porqués para la Igualdad,* Informe. [Consultada: 28/02/16]. Disponible en:
http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_22277908_2.pdf
- GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL.** *Resistencia al cambio.*
<http://todosobrecambiosorganizacionales.blogspot.com.es/2010/04/resistencia-al-cambio.html> [Consultada 12/12/16].
- IGAE,** *Indicadores de Gestión en el ámbito del sector público.* 2007.
<http://www.oficinavirtual.pap.minhafp.gob.es/sitios/oficinavirtual/es-ES/ContabilidadPublicaLocal/Documents/IndicadoresGestion.pdf> [Consultada: 03/07/17].
- INE.** *Mujeres en altos cargos públicos y privados.*

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 [Consultada: 28/06/17].

INE. *Mujeres y hombres en España.2016.*

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis [Consultada: 01/07/17].

INE. *Población Comunidad de Madrid.*

<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e244/avance/p01/10/&file=01001.px> [Consultada: 28/01/17].

MINISTERIO DE EDUCACIÓN , CULTURA Y DEPORTE. *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015.*

<http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/Datos-y-Cifras-del-SUE-Curso-2014-2015.pdf> [Consultada: 10/05/17].

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO. *Retrato de las Pyme 2015.*

Subdirección General de Apoyo a la PYME.

http://www.ipyme.org/publicaciones/retrato_pyme_2015.pdf [Consultada: 02/10/17].“

MUJERES EN RED.NET. *Celia Amorós (Valencia 1944).*

<http://www.mujiresenred.net/amoros-celia.html> [Consultada: 17/08/16].

ONU MUJERES, *El Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos.*

http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf [Consultada: 17/08/16].

PDCAHOME. *Ciclo PDCA (planificar, hacer, verificar, actuar): el círculo de Deming de mejora continúa.*

<http://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/> [Consultada: 30/04/17].

RELIGIÓN CONFIDENCIAL. *En España existen 14 Universidades Católicas y de*

inspiración cristiana. http://www.religionconfidencial.com/catolicos/Espana-Universidades-catolicas-inspiracion-cristiana_0_2738726129.html [Consultada: 30/05/17].

UALSNEWS. *La UAL crea una comisión de Igualdad para desarrollar políticas de género.*

[Consultada: 30/09/16]. Disponible en: <https://news.ual.es/sociedad/la-ual-crea-una-comision-igualdad-desarrollar-politicas-genero/>

UNIDAD DE IGUALDAD, UCO, *Conclusiones Jornada de Trabajo sobre el I Plan de Igualdad de la UCO*, Informe, 2015, [Consultada: 05/04/16]. Disponible en: <https://www.uco.es/igualdad/i-plan%20de-igualdad/documentos/conclusiones-jornada-trabajo-i-plan-igualdad.pdf>

UNIDAD DE IGUALDAD, UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, *I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga. Informe de Evaluación, Informe*, [Consultada: 05/04/16]. Disponible en: <http://www.uma.es/media/tinyimages/file/IPIGUALDAD.pdf>

UNIDOS POR LOS DERECHOS HUMANOS, *La declaración universal de los Derechos Humanos*, 2016. [Consultada: 20/02/16]. Disponible en: <http://www.humanrights.com/es/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-01-10.html>

UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID, *Plan de Igualdad Universidad a distancia de Madrid (UDIMA)*. Madrid, 2013. [Consultada: 26/05/16]. Disponible en: http://www.udima.es/sites/udima.es/files/Plan_de_Igualdad_UDIMA.pdf

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA, *Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona. Cuatrienio 2013-2017*, Barcelona, 2013. [Consultada: 25/04/16]. Disponible en: http://www.uab.cat/doc/igualt_es

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, *II Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2015-2018)*. Madrid, 2015. [Consultada: 14/05/16]. Disponible en: [https://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961151/1242691579755/generico/generico/II_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonomade_Madrid_\(2015-2018\).htm](https://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650961151/1242691579755/generico/generico/II_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonomade_Madrid_(2015-2018).htm)

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, *Plan de Igualdad Universidad Carlos III de Madrid*. Madrid, 2010. [Consultada: 20/05/16]. Disponible en: file:///C:/Users/user/Downloads/Primer_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Carlos_III_de_Madrid.pdf

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, *Plan de Igualdad Universidad Complutense de Madrid*. Madrid, 2015. [Consultada: 26/05/16]. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-3331/PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf>

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, *Plan de Igualdad de oportunidades para el personal de la Universidad de Alcalá*. Alcalá de Henares, 2015. [Consultada: 11/05/16]. Disponible en: <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Plan-de-igualdad-de-oportunidades-para-el-personal-de-la-Universidad-de-Alcala.pdf>

- UNIVERSIDAD DE ALICANTE**, *II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Universidad de Alicante 2014-2016*. Alicante, 2013. [Consultada: 02/06/16]. Disponible en:
<https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/planes-de-igualdad/ii-plan-de-igualdad-ua.pdf>
- UNIVERSIDAD DE BURGOS**, *I Plan de Igualdad de oportunidades de la Universidad de Burgos*, Burgos, 2013. [Consultada: 17/04/16]. Disponible en:
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/i_plan_de_igualdad_de_opportunidades_aprobado_por_cg_16072013.pdf
- UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**, *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, de la Universidad de Cádiz*, Cádiz, 2011. [Consultada: 27/03/16]. Disponible en:
http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1124226175_712201112511.pdf
- UNIVERSIDAD DE CANTABRIA**, *Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cantabria*, Cantabria, 2009. [Consultada: 12/04/16]. Disponible en:
<https://web.unican.es/unidades/igualdad/Documents/Plan%20de%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres%20de%20la%20UC.pdf>
- UCO**, *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO (2013-2017)*, Córdoba, 2014. [Consultada: 27/03/16]. Disponible en:
<http://www.uco.es/igualdad/i-plan%20de-igualdad/documentos/I-Plan-de-Igualdad-UCO.pdf>
- UCO**. *Diagnóstico de igualdad entre hombres y mujeres*.
<https://www.uco.es/igualdad/diagnostico/documentos/I-Diagnostico-de-Igualdad.pdf> [Consultada: 11/10/16].
- UCO**. *Evaluación del I Plan de Igualdad*. <https://www.uco.es/igualdad/i-plan%20de-igualdad/documentos/evaluacion-i-plan-igualdad.pdf> [Consultada: 30/09/16].
- UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA**, *Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura*. Badajoz, 2009. [Consultada: 10/06/16]. Disponible en:
http://www.educarenigualdad.org/media/pdf/uploaded/old/Doc_245_PlanIgualdad_UEx_%2009.pdf
- UNIVERSIDAD DE GRANADA**, *Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR.*, Granada, 2010. [Consultada: 29/03/16]. Disponible en:
<http://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311/>
- UNIVERSIDAD DE HUELVA**, *I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva*, Huelva, 2010. [Consultada: 29/03/16]. Disponible en:
http://www.uhu.es/sacu/igualdad/doc/plan_de_igualdad.pdf

UNIVERSIDAD DE JAÉN. *Evaluación sobre el cumplimiento del I Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universidad de Jaén.* http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/uigualdad/igualdad/Documentos/PlanesIgualdad/EVALUACION%20PLAN%20IGUALDAD_B.pdf [Consultada: 30/09/16].

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA, *1º Plan de Igualdad de género de la Universidad de la Laguna (2014-2017),* Santa Cruz de Tenerife, 2013. [Consultada: 09/04/16]. Disponible en: <http://www.igualdad.ull.es/archivos/novedades/I%20Plan%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20la%20ULL%202014-2017%20v%2020-12-13%20def%20aprob%20ConsGob.pdf>

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, *Plan de Igualdad de género de la ULPGC (2016-2019),* Las Palmas de Gran Canaria, 2016. [Consultada: 03/01/17]. Disponible en: <http://igualdad.ulpgc.es/sites/default/files/Plan%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20ULPGC.pdf>

UNIVERSIDAD DE LEÓN, *Plan de Igualdad de la Universidad de León.* León, 2010. [Consultada: 02/07/16]. Disponible en: <http://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/files/2015/03/PLAN-IGUALDAD-ULE.pdf>

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, *Primer Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga,* Málaga, 2010. [Consultada: 03/04/16]. Disponible en: <http://www.igualdad.uma.es/index.php?q=diagnostico>

UNIVERSIDAD DE MURCIA, *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia.* Murcia, 2013. [Consultada: 30/06/16]. Disponible en: <http://www.um.es/u-igualdad/documentos/plan-igualdad.pdf>

UNIVERSIDAD DE OVIEDO, *I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo.* Oviedo, 2013. [Consultada: 22/06/16]. Disponible en: [file:///C:/Users/user/Downloads/Plan%20de%20Igualdad%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Plan%20de%20Igualdad%20(1).pdf)

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA, *Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres,* Salamanca, 2008. [Consultada: 20/04/16]. Disponible en: <http://igualdad.us.es/pdf/plan-salamanca.pdf>

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, *II Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da USC 2014-201.* Santiago de Compostela, 2013. [Consultada: 17/06/16]. Disponible en: http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/es/servizos/oix/descargas/II_PEI_OMH.pdf

UNIVERSIDAD DE SEVILLA, *1º Plan de Igualdad de género. Universidad de Sevilla. 2009-2012*, Sevilla, 2009. [Consultada: 07/04/16]. Disponible en:
http://www.igualdad.us.es/pdf/I_Plan_Igualdad.pdf

UNIVERSIDAD DE VALENCIA, *II Plan de Igualdad de la Universitat de València*. Valencia, 2013. [Consultada: 09/06/16]. Disponible en:
[http://www.uv.es/fatwireed/userfiles/file/II%20Pla_castellano\(6\).pdf](http://www.uv.es/fatwireed/userfiles/file/II%20Pla_castellano(6).pdf)

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa 2012 – 2014*, Valladolid, 2012. [Consultada: 20/04/16]. Disponible en:
http://www5.uva.es/catedraestudiosgenero/Plan_Igualdad_UVa.pdf

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, *1º Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, Zaragoza*, 2016. [Consultada: 05/01/17]. Disponible en:
https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/plan_de_igualdad_2016.pdf

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO, *II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2014-2017)*. Bilbao, 2014. [Consultada: 22/06/16]. Disponible en:
<https://www.ehu.eus/documents/2007376/2883220/II-Plan-de-igualdad-de-mujeres-y-hombres-de-la-UPV-EHU.pdf>

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA, *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016)*, Sevilla, 2014. [Consultada: 29/03/16]. Disponible en:
<http://www.unia.es/images/stories/IGUALDAD/plandeigualdadunia-1.pdf>

UNIVERSIDAD LOYOLA ANDALUCÍA. *La Universidad*.
<https://www.uloyola.es/Universidad> [Consultada: 30/06/17].

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED), *I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad Nacional de Educación a Distancia: 2014-2015*. Madrid, 2014. [Consultada: 29/05/16]. Disponible en:
https://descargas.uned.es/publico/pdf/I_PLAN_IGUALDAD_UNED_b.pdf

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, *I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2012-2015)*, Sevilla, 2012. [Consultada: 05/04/16]. Disponible en:
http://www.upo.es/upsc/export/sites/upsc/igualdad/plandeigualdad/I_PLAN_DE_IGUALDAD_DE_LA_UPO.pdf

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA, *I Plan de acción de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Universidad Politécnica de Cartagena (2010-2011)*. Cartagena, 2010. [Consultada: 30/06/16]. Disponible en:
http://www.upct.es/gestionserv/inter/web_servigualdad_fich/doc_secciones/253plan-de-igualdad-upct2010-11.pdf

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, Plan estratégico de Igualdad de oportunidades (2008-2011). Madrid, 2007. [Consultada: 30/05/16]. Disponible en: <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Plan%20estrategico%20de%20Igualdad%20de%20oportunidades%202008-2011.pdf>

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA, I Plan de Igualdad (2014-2016). Valencia, 2014. [Consultada: 07/06/16]. Disponible en: <http://www.upv.es/entidades/SRH/rlab/U0669727.pdf>

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA, *III Plan de Acción para la igualdad de género 2010-2011 Universidad Pública de Navarra*. Navarra, 2011. [Consultada: 02/06/16]. Disponible en: https://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138341_100000plugin-142998_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf

UNIVERSIDADE DA CORUÑA, *I Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Universidade da Coruña*. Coruña, 2013. [Consultada: 15/06/16]. Disponible en: https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/I_PIMH_seguro.pdf

UNIVERSIDADE DE VIGO, *II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo 2016/19*. Vigo, 2016. [Consultada: 19/06/16]. Disponible en: https://uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/Web_castelxn_II_Plan_de_Igualdad.pdf

UNIVERSITAT DE BARCELONA, *II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Barcelona*. Barcelona, 2011. [Consultada: 25/04/16]. Disponible en: http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/pla_igualtat/pla_igualtat_es.pdf

UNIVERSITAT DE GIRONA, *Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Girona*. Girona, 2008. [Consultada: 25/04/16]. Disponible en: <http://www2.udg.edu/Portals/9/totsIguals/Aven%C3%A7PlaIgualtat.pdf>

UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS, *Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears*. Palma de Mallorca, 2014. [Consultada: 20/06/16]. Disponible en: http://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/345/345930_pla-digualtat-2015-2016.pdf

UNIVERSITAT DE LLEIDA, *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UdL (2016-2019)*. Lleida, 2016. [Consultada: 30/05/16]. Disponible en: <http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/politicas-de-igualdad/plan-de-igualdad/pio-vigente>

- UNIVERSITAT DE VIC**, *Pla per a la Igualtat entre els homes i les dones de la Universitat de Vic*. Vic, 2008. [Consultada: 11/05/16]. Disponible en:
<https://www.uvic.cat/sites/default/files/Pla%20per%20a%20la%20IGUALTAT.pdf>
- UNIVERSITAT INTERNACIONAL DE CATALUNYA**, *Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats de la Universitat Internacional de Catalunya (Període 2009-2012)*. Barcelona, 2009. [Consultada: 29/04/16]. Disponible en:
<http://www.uic.es/progs/obj.uic?id=4a1e97376714b>
- UNIVERSITAT JAUME I**, *II Pla Igualtat de la Universitat Jaume I 2016-2020*. Castellón, 2016. [Consultada: 05/06/16]. Disponible en:
http://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/9b6860c8-a787-4c2e-aac4-c7cf49896730/II+PLAN+IGUALDAD_VAL-3.+21.06.2016.pdf?guest=true
- UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA**, *Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019*. Barcelona, 2015. [Consultada: 02/05/16]. Disponible en:
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/43982/1/pla-igualtat-2015-2019.pdf>
- UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA**. *Conoce el Plan de Igualdad ¿Qué es el Plan de Igualdad de la UOC?*. [Consultada: 25/05/17]. Disponible en:
<https://www.uoc.edu/portal/es/universitat/responsabilitat-social/igualtat/coneix/index.html>
- UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA**, *III Pla d'Igualtat de gènere 2016-2020*. Barcelona, 2016. [Consultada: 12/09/16]. Disponible en:
<https://www.upc.edu/igualtat/pla-digualtat-doportunitats/iii-pla-digualtat-de-genere-2016-2020/view>
- UNIVERSITAT POMPEU FABRA**, *Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010)*. Barcelona, 2008. [Consultada: 02/05/16]. Disponible en:
<https://www.upf.edu/documents/7195201/7197514/pla-igualtat.pdf/8c6f5bbe-b1e6-d747-85ce-aa72fe494020>
- UNIVERSITAT RAMÓN LLULL**, *Segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Universitat Ramon Llull. Trienni 2011-2013*. Barcelona, 2011. [Consultada: 02/05/16]. Disponible en:
http://www.url.edu/sites/default/files/Pla_igualtat_oportunitats_2011_13.pdf
- UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**, *II Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili*. Tarragona, 2011. [Consultada: 10/05/16]. Disponible en:
http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/Donesciencia/Publicacions/II_Plan_Igualdad_URV.pdf

ANEXO III

RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1: Características para los géneros en el modelo patriarcal.....	19
Tabla 2: Fecha de creación y composición de las unidades de igualdad en las Universidades andaluzas.....	97
Tabla 3: Fecha de creación de la comisión de Igualdad de las Universidades andaluzas .	99
Tabla 4: Fecha de aprobación de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas	100
Tabla 5: Ejes fundamentales originales de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas.....	101
Tabla 6: Normalización de la denominación de los ejes de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas.....	106
Tabla 7: Informe de evaluación de cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga.....	111
Tabla 8: Informe de evaluación de cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén	113
Tabla 9: Herramienta HEMPI (Herramienta medición Planes de Igualdad).....	125
Tabla 10: Indicador que mide el tiempo que se tarda en crear la Unidad de Igualdad....	126
Tabla 11: Indicador que mide la constitución de la comisión de Igualdad	127
Tabla 12: Indicador que mide el tiempo que se tarda en aprobar el I Plan de Igualdad y sucesivos	127
Tabla 13: Indicador que mide la estructura de los Planes de Igualdad.....	130
Tabla 14: Indicador que mide los ejes de los Planes de Igualdad	131

Tabla 15. Indicador que mide si un Plan de Igualdad tiene el eje específico de formación	132
Tabla 16: Indicador que mide si se ha evaluado el Plan de Igualdad	133
Tabla 17: HEMPI aplicada a las Universidades andaluzas	136
Tabla 18: Direcciones emails de las unidades de igualdad de las Universidades andaluzas	152
Tabla 19: Relación de conflictos surgidos con la implantación de los Planes de Igualdad	154
Tabla 20: HEMPI aplicada a las Universidades de titularidad pública españolas.....	185
Tabla 21: HEMPI aplicada a las Universidades de titularidad de la Iglesia católica españolas.....	194
Tabla 22: HEMPI aplicada a las Universidades de titularidad privada españolas	197
Tabla 23: HEMPI aplicada a las Universidades de naturaleza no presencial españolas .	200
Tabla 24: HEMPI aplicada a las Universidades de naturaleza especial españolas.....	201
Tabla 25: % de Universidades que tienen aprobado su I Plan de Igualdad.....	203
Tabla 26: HEMPI % de cumplimiento. Top 10 de Universidades públicas.....	206
Tabla 27: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de titularidad pública.....	214
Tabla 28:% de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades públicas	221
Tabla 29: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de titularidad de la Iglesia católica.....	224
Tabla 30: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de la Iglesia católica.....	228
Tabla 31: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de titularidad privada	230
Tabla 32: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades privadas	232

Tabla 33: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de naturaleza no presencial	234
Tabla 34: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de naturaleza no presencial	236
Tabla 35: HEMPI aplicada por comunidades autónomas para Universidades de naturaleza especial	238
Tabla 36: Variables causales observadas y valores atribuidos en la matriz HEMPI.....	249
Tabla 37: Definición de las condiciones y resultado de la relación causal en QCA	257
Tabla 38: Medidas de consistencia y cobertura con PLANI como resultado.....	258
Tabla 39: Medidas de consistencia y cobertura con No PLANI como resultado.....	259
Tabla 40: Tabla de verdad considerando PLANI como resultado.....	260
Tabla 41: Solución del análisis de suficiencia para el resultado PLANI y No PLANI...	261
Tabla 42: Definición de las condiciones y resultado de la relación causal en QCA	263
Tabla 43: Medidas de consistencia y cobertura con PLANII y EVAL como resultado QCA.....	264
Tabla 44: Medidas de consistencia y cobertura con No PLANII y No EVAL como resultado QCA	264
Tabla 45: Solución del análisis de suficiencia para el resultado PLANII y No PLANII	265
Tabla 46: Tabla de verdad considerando PLANII como resultado	266
Tabla 47: Tabla de verdad considerando EVAL como resultado.....	267
Tabla 48: Solución del análisis de suficiencia para el resultado EVAL y No EVAL	269
Tabla 49: HEMLI aplicada a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	288
Tabla 50: Relación de comunidades autónomas con la legislación en igualdad que tienen aprobadas a nivel autonómico	290
Tabla 51: HEMLI aplicada a las distintas leyes de igualdad aprobadas por las comunidades autónomas	320

ANEXO IV

RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Frecuencia de los ejes normalizados de los Planes de Igualdad de las Universidades andaluzas.....	108
Gráfico 2: Círculo de Deming	141
Gráfico 3: Tipos de conflictos surgidos y su frecuencia con la implantación de Planes de Igualdad	155
Gráfico 4: % de Universidades que tienen aprobado su I Plan de Igualdad.....	204
Gráfico 5: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades públicas	222
Gráfico 6: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de la Iglesia católica.....	228
Gráfico 7: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades privadas	232
Gráfico 8: % de éxito por comunidad autónoma con la aplicación de HEMPI en Universidades de naturaleza no presencial	236

ANEXO V

GLOSARIO

Acciones positivas: Medidas de carácter temporal que pretenden garantizar las mismas condiciones de partida para el grupo con desventajas sociales, con el objeto de garantizar su acceso a los recursos en igualdad de oportunidades. Se podría indicar que son medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Denominada a veces discriminación positiva. (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998). Las cuotas son una de las acciones positivas empleadas, por ejemplo, en los procesos electorales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su art. 11, se refiere a ellas señalando que: “los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso”.

Acoso moral por razón de género: Constituye acoso moral cualquier comportamiento, acción u omisión de actuación, de cualquier naturaleza y en cualquiera de los espacios en los que se produzca, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y prevaliéndose de una posición o relación de poder o dominación de la persona acosadora, respecto de la persona acosada, determinada por las desigualdades de género.

El acoso moral se extiende a actos de agresión verbal y psicológica; humillación, hostigamiento, burla o cualquier forma de vejación, invasión de la intimidad, el espacio, las pertenencias personales y las comunicaciones; la vulneración o lesión a la dignidad, el buen nombre, la reputación y la imagen privada y pública de las personas; actos no deseados ni consentidos por la víctima, o la amenaza de los mismos, que vulneran sus derechos fundamentales y libertades constitucionales de igualdad, libertad e integridad, y provocan un estado de desestabilización y destrucción de la salud psíquica y física.

Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dichos comportamientos tendrán la consideración de discriminatorios. [art. 7 LOI 3/2007]

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo, y tiene el carácter de discriminatorio, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Del mismo modo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Así mismo, todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o con la asunción de cuidados familiares también será calificado de discriminación directa por razón de sexo. [art. 7 LOI 3/2007]

Coeducación y educación no sexista: Perspectiva y acción intencionada en la educación encaminada a la superación de los roles y estereotipos sexistas y la desigualdad de género. La coeducación se refiere al horizonte del desarrollo integral de la persona superando las limitaciones de género y a procesos como el desarrollo de la autonomía personal; el desarrollo cognitivo, afectivo y social; el aprendizaje de pautas de relación, comunicación y resolución no violenta de conflictos; el respeto a la igualdad y a la diversidad de las personas de ambos sexos; la libre elección y desarrollo de orientación y

conductas sexuales; la corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público, privado y comunitario; la educación afectivo-sexual, salud sexual y reproductiva, orientaciones y conductas sexuales; la visibilidad, reconocimiento y dignificación de la contribución de las mujeres a la cultura y la sociedad y su protagonismo en la historia, la ciencia, la economía, la política o las artes; el conocimiento de la historia y la teoría feminista, los fundamentos filosóficos de la reivindicación de los derechos de las mujeres como derechos humanos y la situación actual de las relaciones de género; el uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la representación de mujeres y hombres; la orientación académico-profesional diversificada para ambos sexos y libre de estereotipos de género.

Composición equilibrada / Democracia paritaria: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% [DA 1ª LOI 3/2007].

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional. [art. 44 LOI 3/2007]

Conciliación y corresponsabilidad: Según el Diccionario de la Lengua Española conciliar significa “hacer compatibles dos o más cosas. Conciliar la vida laboral y la vida familiar” (RAE, 2014). Promover la conciliación de la vida personal-familiar con la laboral se ha convertido en un objetivo prioritario para los poderes públicos, por la

repercusión que tiene sobre la calidad de vida, privada, familiar y laboral. Los efectos negativos de la incompatibilidad de tiempos y responsabilidades entre ambas esferas afectan a la vida personal pero también al desempeño laboral, y en un sentido más general, a la cohesión social y a la estructura económica y social de los países. La noción de conciliación está ligada a la idea de corresponsabilidad, que concierne al reparto de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja y de la familia.

Corresponsabilidad: La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el pleno y libre desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación real y efectiva entre ambos sexos. La necesidad de hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones [Plan estratégico nacional de igualdad de oportunidades]

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado: Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

Cuenta complementaria o cuenta satélite: Cómputo y cuantificación de la riqueza producida por los servicios prestados gratuitamente por las mujeres en el hogar, el trabajo invisible o no monetarizado o las plusvalías generadas al Estado por las unidades familiares, que es preciso realizar de forma independiente de la contabilidad oficial, pero en coherencia con ésta, a fin de que se tenga en cuenta el trabajo gratuito por parte de las mujeres en la determinación del producto interior bruto (PIB) y en la previsión de necesidades sociales, la planificación de los servicios públicos y las prestaciones básicas del Estado.

Desagregación de datos por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del género [Comisión Europea (1998)]

Desigualdades de género en la educación: Manifestaciones diferenciales por sexo en las condiciones del sistema educativo y en las relaciones escolares, generadas por los procesos de socialización desigual de mujeres y hombres y la transmisión de roles y estereotipos de género, y proyectadas en fenómenos como: el analfabetismo; el absentismo escolar; el abandono y el fracaso escolar; la convivencia, comunicación y disciplina escolar; la falta de escolarización y la deserción temprana por motivos culturales o económicos; las relaciones y conductas sexistas y discriminatorias en el centro escolar; la segregación de opciones educativas y profesionales por sexos; la violencia de género; los embarazos adolescentes; el abuso, la agresión y el acoso moral escolar; los bajos resultados académicos; el fracaso de los métodos pedagógicos y los contenidos educativos programados en el proyecto educativo de centro; la escasa diversificación de opciones profesionales; la precaria integración laboral y profesional o la baja tasa de continuidad hacia estudios superiores.

Discriminación directa: Constituye 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. Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera 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. [arts. 6.1, 7.3, 7.4, 8, y 9 LOI 3/2007]

Discriminación indirecta: Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro

sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. [arts. 6.2, 6.3, y 10 LOI 3/2007]

Discriminación laboral: Supone discriminación laboral por razón de género, directa o indirecta, de origen o resultado, cualquier trato o condiciones desiguales de mujeres y hombres en cuanto a: acceso al empleo; condiciones y relaciones laborales; contratación; promoción; formación ocupacional y profesional; segregación vertical y horizontal; retribución; clasificación y denominación ocupacional y profesional de puestos de trabajo; acoso sexual y acoso por razón de sexo; salud y seguridad laboral; infrarrepresentación en órganos de dirección y gestión, consejos de administración de empresas, organizaciones empresariales y sindicales y sociedades mercantiles; vulnerabilidad laboral; dificultades de conciliación laboral, personal y familiar debida a las condiciones y relaciones laborales.

Discriminación retributiva: Desigualdad salarial de las mujeres, computada en términos globales y resultado de la segregación horizontal o vertical en el mercado de trabajo. La discriminación retributiva hace referencia a un conjunto de conceptos retributivos: salario base; complementos salariales y prestaciones extrasalariales.

Doble discriminación o vulnerabilidad social de determinados colectivos de mujeres (Interseccionalidad): Situación y condiciones de vida de determinados colectivos de mujeres en las que confluyen y se potencian mutuamente variables y fenómenos de desigualdad o discriminación física, económica, social, laboral o cultural y de discriminación por razón del rol de género, generando círculos de reproducción de la marginalidad y la exclusión difíciles de romper.

Empoderamiento: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos [Comisión Europea (1998)].

Estadísticas de género: Conjunto de instrumentos o productos estadísticos en los que se han incorporado variables e indicadores de medida específicos para la aplicación del análisis de género a la realidad cifrada, recogida y desglosada por sexo que se está estudiando. Para que las estadísticas puedan mostrar la desigual realidad social de mujeres y hombres han de incorporar variables específicas relacionadas con los diferentes roles sociales y con el impacto diferencial de cualquier fenómeno o medida sobre las personas.

Estadísticas desagregadas por sexo: Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y el campo de la variable sexo debe cruzar el resto de variables.

Estereotipos: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según las diferencias de género creadas cultural y socialmente [Comisión Europea (1998)]

Evaluación del impacto de género: Constituye el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas –previstas y no previstas, deseadas o no– que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias. Comporta, en consecuencia, su revisión y adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Feminismo: el Diccionario de la Lengua Española (RAE, 2014) define el feminismo como: 1. Una ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos

que los hombres; y 2. Un movimiento que se apoya en el feminismo (es decir, en dicha ideología).

Feminización de la pobreza: Incidencia y prevalencia en las mujeres de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión socioeconómica, motivada por la precariedad en el empleo y en los derechos de seguridad social derivados del régimen de cotización; por la elevada tasa de inactividad y desempleo o empleo encubierto femenino y las dificultades de acceso y estabilidad en el mercado de trabajo productivo y remunerado; por la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares y el cuidado de menores y personas dependientes; por la ausencia de derechos pasivos derivados de uniones de hecho o por la mayor longevidad de las mujeres con peores condiciones económicas.

La feminización de la pobreza se visibiliza en el desempleo femenino; el impago de pensiones compensatorias y alimentarias; las responsabilidades familiares no compartidas; el abandono temprano y el retorno tardío al mercado de trabajo o la precariedad de las condiciones de salud muestran mayor incidencia sobre –y se generan en mayor índice entre– mujeres reclusas y ex reclusas; mujeres migrantes y de minorías étnicas; mujeres víctimas de tráfico o explotación sexual; mujeres víctimas de violencia de género y de prácticas culturales contra la dignidad y la integridad física, psíquica y sexual; mujeres mayores y discapacitadas; mujeres dependientes o cuidadoras; mujeres drogodependientes; madres adolescentes; mujeres en situación de aislamiento, ruralidad, marginalidad de áreas urbanas o dificultades de acceso a los recursos sociales, educativos, laborales o culturales; mujeres pensionistas con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional.

Género: Se entiende por género la construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre ambos

sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos.
[IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekin, 1995)]

Igualdad de género: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998).

Igualdad legal o formal: Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación por razón de sexo.

Igualdad real y efectiva: Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 9.2, que obliga a todos los poderes públicos a remover obstáculos y a promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran.

Impacto de género (informe): Se refiere al examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998).

Indicadores sociales de género: unidades de información estadística que muestran la incidencia diferencial de una variable social en función de los roles de género y que no se registran habitualmente en instrumentos estadísticos configurados para una población concebida como neutra. Puesto que la diferenciación sexual de las personas que componen la colectividad se convierte en desigualdad social de género, la función de un

modelo de indicadores de la situación social de mujeres y hombres es desvelar las manifestaciones y principales características de esta situación y traducirlas en medidas objetivas y comparables.

Lenguaje no sexista: Alude al uso de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; para ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres. Es perfectamente compatible con el uso de las normas gramaticales y estilísticas. En el caso de los documentos administrativos, deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico. (UNED: “Guía de Lenguaje no sexista”.)

Lenguaje sexista: Conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicomprendido, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o contrarios significados para los mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico.

Paridad: Se refiere a la igualdad de las cosas entre sí (Diccionario de la Lengua Española, RAE, 2014). Desde posiciones feministas, R. Cobo, plantea la paridad “como un proceso estratégico de lucha contra el monopolio masculino del poder”. La idea de paridad sugiere que “el interés por lo público y lo político, y la tarea que se deriva de ese interés, debe recaer igualmente entre varones y mujeres” (R. Cobo, “Democracia y crisis

de la legitimidad patriarcal”, en Díaz Martínez y Dema Moreno, *Sociología y género*, 2013).

Patriarcado: Hace referencia a un sistema social basado en la autoridad del padre. Algunas teorías feministas han dado a este concepto un significado más amplio, refiriéndose a la dominación de los hombres en general. Diversas investigaciones sociológicas y feministas han puesto de manifiesto los ámbitos en los que el patriarcado se expresa, como el mercado laboral y el reparto del trabajo doméstico (Marshall, *Dictionary of Sociology*, 1998). Otras teorías defienden que puede haber una organización social de género que no sea jerárquica y que presente diversas formas de organización, por lo que muchas autoras “prefieren utilizar el término sistema de género en lugar de patriarcado”

(V. Maquieira, *Diccionario de Sociología*, 2006).

Perspectiva de género: Es la acción de integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las acciones y políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (Comisión Europea: 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, 1998).

Planes de Igualdad: Son 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. 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. (LOI art. 46).

Planes de Igualdad en las empresas: Conjunto organizado de medidas adoptadas por las empresas, públicas o privadas, dirigidas a promover condiciones y relaciones laborales de

igualdad entre mujeres y hombres. Los Planes de Igualdad en la empresa deben contemplar actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, que pueden extenderse a la siguiente casuística: condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres; representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los períodos de lactancia en el horario laboral.

Políticas públicas de igualdad en el empleo: Conjunto organizado de medidas adoptadas por los poderes públicos dirigidas a la inserción, permanencia y promoción en el mercado laboral; a la contratación de mujeres en condiciones de estabilidad y calidad; a la igualdad retributiva; a la equiparación de la tasa de actividad y ocupación de ambos sexos en el mercado laboral; al refuerzo de la inspección de trabajo para asegurar la erradicación de la discriminación laboral contra las mujeres; al acceso de las mujeres a las profesiones en las que estén infrarrepresentadas; a la inserción laboral del colectivo de mujeres mayores de 45 años; al acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado; al establecimiento de mecanismos que desvelen las situaciones de economía sumergida de las mujeres o al fomento de las iniciativas emprendedoras de las mujeres como empresarias y trabajadoras autónomas.

Presupuestos públicos con enfoque de género: Conjunto de medidas presupuestarias, económicas o financieras y prioridades políticas establecidas en el marco económico gubernamental, en el que se han tenido en cuenta las desigualdades de género (participación, condiciones sociales de vida, recursos, derechos, valores y roles de mujeres y hombres, respectivamente) tanto en los ingresos como en los gastos, en la política impositiva y en el modelo de procedimiento para su aplicación, con objeto de responder paritariamente a las necesidades diferenciales de ambos sexos y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en los sectores público o privado, como las derivadas de la maternidad, la asunción de las responsabilidades familiares, el estado civil y cualesquiera otras vinculadas a la condición de género.

La ausencia de barreras sexistas o discriminatorias para la igualdad real y efectiva de ambos sexos completa el reconocimiento de la igualdad jurídica formal y permite la existencia de un nuevo contrato social basado en la plena ciudadanía de las mujeres en la totalidad de derechos, libertades, recursos y oportunidades de participación social, cultural, política y económica. [art. 3 LOI 3/2007]

Principio de igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. [Comisión Europea (1998)]

Principio de no discriminación: Tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. [art. 2.1 LOI 3/2007]

Publicidad sexista o discriminatoria por razón de género: Todo tipo de actividad, producto o soporte comunicativo con fines comerciales o de proyección pública que utiliza el cuerpo y la imagen de la mujer como objeto de consumo; que transmite y consolida roles y estereotipos tradicionales y discriminatorios de género; que atenta

contra los derechos y valores de la dignidad de las mujeres, el honor, la personalidad integral y su reconocimiento como ciudadana de pleno derecho; que utiliza con fines comerciales, infravalora o ridiculiza actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres, así como procesos biológicos, características físicas o edades de las mujeres; que potencia la invisibilidad o la infrarrepresentación de las mujeres en la sociedad, la cultura, la política o el trabajo y que destaca y utiliza como reclamo publicitario y motivo principal de valoración de las mujeres la belleza, la juventud o determinadas características de personalidad tradicionalmente atribuidas al rol femenino.

Relaciones sociales de género: Relaciones sociales entre personas del mismo o distinto sexo basadas en la desigual distribución de roles sociales que caracteriza a todo el sistema sexista y el contrato social de género. La identidad con el respectivo rol de género que se ha transmitido a mujeres y a hombres a través de pautas educativas y modelos de referencia, así como la conciencia de situación de poder o de falta de poder del propio rol, están presentes implícita o explícitamente en todas las relaciones entre ambos sexos, tanto públicas como privadas.

Roles de género y estereotipos: El término rol está tomado del teatro, donde se emplea para referirse al papel que toman los actores y las actrices en una obra. En su aplicación a las ciencias sociales se parte del supuesto de que las personas son capaces de “asumir el rol de otro”. El rol hace referencia a la conducta socialmente exigida a los individuos en virtud de la posición o situación social en la que se encuentran (M. T. González de la Fe, Diccionario de Sociología, 2006). El rol de género se refiere al aprendizaje, a través del proceso de socialización, de las normas y prácticas sociales que van asociadas a cada género. Por otro lado, los estereotipos de género son percepciones distorsionadas y exageradas acerca de las mujeres y de los hombres que se desarrollan en la vida diaria, con la ayuda de los medios de comunicación, entre otros agentes sociales. Los estereotipos de género limitan las capacidades de desarrollo de las personas en su diversidad (Mashall, Dictionary of Sociology, 1998).

Segregación laboral: La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y

calificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Segregación horizontal: Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”.

Segregación vertical: Se refiere a las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.

Sello de calidad y marca de excelencia empresarial en igualdad de género: Medidas de distinción e incentivo de empresas promotoras de la igualdad de género, adoptadas por los poderes públicos y dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la empresa. A tal fin, el sello de calidad y la marca de excelencia valoran iniciativas empresariales en materia de: representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales; acceso al empleo y promoción profesional de mujeres y hombres en los puestos, niveles o categorías en los que se encuentren subrepresentados; garantía de igual retribución por trabajo de igual valor de mujeres y hombres; conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomento de la corresponsabilidad; detección, prevención e intervención frente a la violencia de género en el ámbito laboral y empresarial; aplicación de criterios de uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad; implantación de un Plan de Igualdad en la empresa; actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de ambos sexos; producción de materiales curriculares no sexistas; que visibilicen el protagonismo de las mujeres en

la historia y la sociedad; que desarrollen métodos de análisis para detectar y erradicar estereotipos sexistas y, en general, que incorporen la perspectiva coeducativa en los textos escolares.

Sexismo: Con carácter general el sexismo se refiere a la “discriminación de las personas por razón de sexo.” (Diccionario de la Lengua Española, RAE, 2014). En ciencias sociales se considera sexismo a “toda forma de enfatizar las diferencias entre hombre y mujer, esencialmente las biológicas, desde una perspectiva discriminatoria entre lo masculino y lo femenino”. Se considera similar al racismo porque contiene prácticas discriminatorias hacia las mujeres y creencias que se dan por sentadas sobre las diferencias “naturales” existentes entre ambos sexos (Almarcha, Diccionario de Sociología, 2006).

Suelo pegajoso: El suelo o piso pegajoso se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino. Este concepto está relacionado con el famoso "equilibrio" de trabajo en y fuera de casa, tan complicado de mantener para muchas mujeres.

Techo de cristal: Es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. En muchas ocasiones, coincide con la etapa de su vida en la que decide ser madre.

El término (del original 'glass ceiling') nace en los años 80 en un informe sobre mujeres ejecutivas publicado en el Wall Street Journal, pero se ha extendido a todo tipo de ocupaciones, la ciencia o el deporte. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará

con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo de los negocios, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

Techo de cemento: El techo de cemento se refiere a los límites que tienen las mujeres para crecer política, social o empresarialmente, debido a la falta de referentes, la maternidad, la vida personal, una mayor autocrítica o una forma diferente de entender el liderazgo y la ambición profesional. Este concepto tiene que ver con la educación sexista, la organización del tiempo en las empresas (sin tener en cuenta la conciliación) o la forma en la que históricamente se establecen las jerarquías en las corporaciones. Para vencer este techo, muchas mujeres tienen como única opción adaptarse a estructuras laborales, horarios y dinámicas masculinas.

Techo de diamante: El techo de diamante es un término acuñado por Amelia Valcárcel en su libro 'La política de las mujeres' (1997, Ediciones Cátedra). Se refiere al hecho de que, en la sociedad patriarcal, el hombre sea un "objeto de aprecio" y la mujer un "objeto de deseo", subordinándola así a una situación en la que el hombre perpetúa su poder. El 'techo de diamante' impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y merma la autoestima femenina de cara a aspirar a un puesto de mando.

Transversalidad o mainstreaming de género: El término transversalidad de género se utiliza como sinónimo de mainstreaming de género o enfoque integrado de género, para referirse a la responsabilidad de todos los poderes públicos en el avance de la Igualdad entre mujeres y hombres. (Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad. Gobierno de Navarra, <http://www.navarra.es>). Se trata de un “proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres así como las de los hombres (...) para que (...) se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de mainstreaming es lograr la igualdad de género.” (Naciones Unidas. Consejo Económico y Social, 1997). El Consejo de Europa de 1999 lo definió como: “organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las

políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Unidad de Igualdad: Las unidades de igualdad se constituyen como una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión. Tienen como misión elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la Universidad y coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios. “Las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.” (Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU). Disposición Adicional 12ª).

Violencia de Género: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. (Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas. Artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993).

Toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por éstas, que tiene como resultado real o posible un daño físico, sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevaliéndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género.

La violencia de género incluye acciones de: agresión, abuso, acoso, amenaza, intimidación, humillación, vejación, coacción, chantaje, aislamiento o privación de libertad, dominación, tráfico lucrativo, privación de condiciones o sustentos básicos para

la vida, matrimonio servil, explotación sexual y cualesquiera formas intencionadas de vulneración del derecho a la vida, a la dignidad, a la integridad e indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual y reproductiva de una persona.

ANEXO VI

Normativa del estado español sobre igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Normativa del Estado Español sobre la igualdad de oportunidades	
Año	Normativa
1978	<p>Constitución Española (CE)</p> <p>Reconoce a todas las personas españolas iguales ante la ley, sin que pueda haber ninguna discriminación por razón de nacimiento, sexo o raza. Y sobre el empleo, específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El acoso sexual en el lugar de trabajo (Art.14,9.2,15,18y35) ▶ La negociación colectiva (, Art. 37.1) ▶ La salud laboral (Art. 40) ▶ Los derechos sindicales (Art. 28)
	<p>Estatuto de los Trabajadores (ET)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Retribución entre trabajadores y trabajadoras La maternidad y paternidad ▶ La negociación colectiva ▶ Los contratos laborales ▶ La protección social y el régimen de la Seguridad Social ▶ Las jornadas laborales, licencias y permisos ▶ La salud laboral ▶ Los derechos sindicales
1985	<p>Ley 11/1985</p> <p>Derechos sindicales</p>
1989	<p>Ley 3/1989</p> <p>Maternidad y paternidad</p>
1994	<p>Ley General de Seguridad Social</p> <p>La protección social y el régimen de la Seguridad Social</p>
	<p>Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Salud laboral</p>
1995	<p>Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril 1995. Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.</p> <p>Regula sobre discriminación por sexo, permiso de lactancia y reducción de jornada pro motivos familiares.</p>
1997	<p>Ley 74/1997 de 26 de diciembre</p> <p>Regula incentivos de Seguridad Social y de carácter fiscal para la contratación indefinida de mujeres en colectivos donde estuviera subrepresentada.</p>

1999	<p>Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras</p> <p>Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que trabajadores y trabajadoras puedan participar de la vida familiar. Trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que se afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. Facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.</p>
2000	<p>Real Decreto Legislativo 5/2000</p> <p>Se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que incluye entre otros, la contratación de mujeres desempleadas e incentivos para la misma.</p>
2001	<p>Real Decreto 1251/2001</p> <p>Regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.</p>
2002	<p>Real Decreto 1131/2002</p> <p>Regula la Seguridad Social de trabajadores/as a tiempo parcial así como la jubilación parcial.</p>
2003	<p>Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p> <p>Por la cual se adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, por ejemplo, las mujeres con discapacidad.</p> <p>El IV Plan de Igualdad, vigente desde el año 2003 a 2006.</p> <p>Busca impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, eliminar las barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo así como hacer visible su aportación a la economía.</p> <p>Ley 30/2003</p> <p>Sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.</p>
2005	<p>Orden PRE/525/2005 por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que readoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Se acuerda establecer un programa de actuaciones e incentivos, negociados con las organizaciones empresariales, que promuevan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos de administración.</p> <p>Orden APU/526/2005 por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan de Igualdad de género en la Administración Pública.</p>
2007	<p>Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>La Ley se dirige a la prevención de las conductas discriminatorias y a la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Esto implica una proyección de este principio sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. Considera la dimensión transversal e integral de la igualdad. La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas.</p>

ANEXO VII

Normativa Europea sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Normativa de la Unión Europea sobre la igualdad de oportunidades	
Año	Normativa
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos Da inicio a la normativa sobre igualdad de oportunidades.
1950	Convenio para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales. Recoge el principio de no discriminación por razón de sexo.
1957	Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma) Recoge la igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo.
1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera.”
1972	Primer Programa Europeo de Acción Social Reafirma el empleo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como prioridades de la Comunidad Económica Europea.
1975	Directiva 75/117/CEE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras.
1976	Directiva 76/207/CEE El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
1982	Se crea el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades y se pone en marcha el I Programa de Acción Comunitario a Medio Plazo (1982-1985) Se orientó al fortalecimiento de los derechos individuales por medio de la extensión de la legislación comunitaria y al impulso de proyectos de acción positiva.
1986	II Programa de Acción a Medio Plazo (1986-1990) Destinado a promover medidas que favorezcan el acceso y la participación igualitaria en el empleo, especialmente en los que las mujeres están subrepresentadas, así como acciones en favor de un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional. Directiva 86/378/CEE Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
1991	III Programa de Acción a Medio Plazo (1991-1995) Enfaticó en la necesidad de incrementar la participación y la calidad del empleo de las mujeres, con especial atención a la conciliación.

1992	Tratado de Maastricht	Especifica la necesidad de directrices para que los Estados Miembros adopten decisiones jurídicas en distintos ámbitos, entre ellos la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
	Directiva 92/85/CEE	Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
1996	IV Programa de Acción a Medio Plazo (1996-2000)	Recoge las recomendaciones de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín de Naciones Unidas para integrar la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los Estados de la Unión Europea.
1997	Tratado de Ámsterdam	Sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario de la Comunidad Europea, a la vez que convierte el mainstreaming una obligación de la Comunidad.
2000	Resolución relativa a la conciliación	Se centra en la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad laboral y en la vida familiar.
	Directiva 2000/78/CE	Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
2001	Quinto Programa de Acción a Medio plazo (2001-2005)	Tiene como meta contribuir a la consolidación de la estrategia de género de la Unión Europea basada en la integración transversal de la perspectiva de igualdad, y que se adopten las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres.
2002	Directiva 2002/73/CE	Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo. Define el acoso sexual en el lugar de trabajo como una práctica discriminatoria por razón de sexo.
	El Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas.	La define «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.
	La Comunicación de la comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: Una Contribución Empresarial al Desarrollo Sostenible.	Añade al concepto de responsabilidad social de las empresas que la responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de la misma manera, es decir, reconciliando los intereses y las necesidades de las distintas partes involucradas de manera satisfactoria para todas ellas.
	Reglamento 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo	Relativo al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo.

2004	<p>Directiva del Consejo 2004/113/CE</p> <p>Aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro, creando un marco para combatir la discriminación por sexo con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad.</p>
2005	<p>Estrategia Europea de Empleo</p> <p>Propone tres objetivos básicos: pleno empleo, promoción de la calidad y la productividad en el trabajo y fomento de la cohesión y de un mercado de trabajo inclusivo. Las prioridades específicas incluyen, entre otras, la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo.</p>
2006	<p>Dictamen del comité de las Regiones sobre el tema “Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea”</p> <p>Entre otras recomendaciones, invita a los Estados miembros a promover servicios de interés general para garantizar el empleo femenino, consolidar el derecho a la protección social de las personas, y fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.</p>
	<p>Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo</p> <p>Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). A tal fin contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> € el acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional, € las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y, € los regímenes profesionales de seguridad social. <p>Comunicación de la comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010.</p> <p>Destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE en favor de la igualdad de género para el periodo 2006-2010: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.</p>
2010	<p>Directiva del Consejo 2010/18/UE</p> <p>Aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.</p>
	<p>Directiva del Consejo 2010/41/UE</p> <p>Aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.</p>

