

## Las leyes de igualdad de género en España

### *The laws of gender equality in Spain*

Albert Márquez, José J.<sup>a</sup>; Soto-Arteaga, Adela<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Profesor de Filosofía del Derecho. Departamento de Ciencias Jurídicas Internacionales e Históricas y Filosofía del Derecho Universidad de Córdoba, (España). [jj1almaj@uco.es](mailto:jj1almaj@uco.es)

<sup>b</sup>Doctoranda. Universidad de Córdoba. (España). Email: [adela.soto@uco.es](mailto:adela.soto@uco.es)

#### Resumen

El presente artículo recoge un estudio de las diferentes Leyes de Igualdad aprobadas y en vigor en España, poniendo de manifiesto las debilidades de las mismas. Se ha desarrollado un cuestionario denominado HEMLI que mide la calidad y los aspectos claves que deben tener una Ley de Igualdad para que realmente sea efectiva. Con la herramienta HEMLI se han analizado todas las Leyes de Igualdad obteniéndose interesantes conclusiones. Se ha realizado una prelación según la calidad de las distintas leyes, se han observado importantes deficiencias como puede ser, la falta de un título de infracciones y sanciones, falta de dotación presupuestaria, falta de obligatoriedad de las acciones propuestas, etc.

#### Palabras clave

Leyes de Igualdad, obligatoriedad, deficiencia presupuestaria e infracciones y sanciones.

#### Abstract

*This paper presents a study of the different Laws of Equality approved and in force in Spain, highlighting the weaknesses of the same. A questionnaire called HEMLI has been developed that measures the quality and key aspects that an Equality Law must have in order to be truly effective. With the tool HEMLI have analyzed all the Laws of Equality obtaining interesting conclusions. There have been important deficiencies, such as the lack of a title of infractions and sanctions, lack of budget allocation, lack of compulsory actions, etc.*

#### Keywords

*Laws of Equality, compulsory, budget deficiency, infractions and sanctions.*

Recibido: 20-08-2017

Aceptado: 15-10-2017



## Introducción

Es un hecho constatable que el ordenamiento jurídico español reconoce el pleno derecho a la igualdad de género, (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) no obstante, la pregunta que podemos hacernos al respecto pudiera ser, ¿ha resultado esta normativa suficiente para erradicar la desigualdad de género? La realidad social que vivimos en nuestro país ha demostrado que el esfuerzo legislativo no ha sido suficiente (Nuño, 2013). En nuestra sociedad sigue existiendo discriminación salarial, mayor desempleo femenino, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto política, social, cultural, económica, problemas de conciliación de la vida profesional con la familiar (INE. Mujeres y Hombres en España, 2016). Estos problemas además se han agudizado con la fuerte crisis económica que azota nuestro país desde el año 2007 (Lombardo y León, 2014).

En el presente trabajo 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, según su ámbito de competencia territorial aunque subordinadas jerárquicamente a la LO 3/2007, regulando un mismo objeto o fin, en este caso la consecución de la igualdad de género. Se analizarán las acciones y medidas más importantes y relevantes para la consecución real de la igualdad que cada Comunidad Autónoma propone, teniendo como referencia la legislación estatal.

En un gran número de leyes autonómicas, aprobadas al amparo de las competencias de autogobierno adquiridas sucesivamente por todas las Comunidades Autónomas españolas, se establecen los mandatos que la ley estatal 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.

### 1. Legislación a nivel nacional

A nivel nacional está aprobada y en vigor la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI, en lo sucesivo). 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 igualdad (Álvarez, 2015:97). 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 género (Alonso, 2010) (Bodelón, 2010:93).

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 empresas (Lousada Arochena, 2013).

Dentro del capítulo 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 trabajo. Igualmente, en el art. 34 se establece que los órganos de contratación “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. 35 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 carece 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”.

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 indica la doctrina (Castro y

Rodríguez, 2008:277) 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.

Por otra parte, 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, ya que es una regulación muy imprecisa e insuficiente. En este sentido se ha evidenciado que se pueden plantear varias cuestiones que no están resueltas por la legislación como, por ejemplo, qué ocurre si el plan no llega a negociarse por causas no imputables al empresario, o cuándo se entienden cumplidas las obligaciones en materia de Planes de Igualdad (Castro y Rodríguez, 2008:279).

Además de la carencia de la LOI, manifestada por la falta de un título de infracciones y sanciones, se ha señalado que la Ley de Igualdad es una ley que forma parte del denominado soft law (Rubio, 2014). 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, 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 sancionador (Fabregat, 2009), se aprueba un Real Decreto con fecha 19/10/2011 por el que se desarrolla la LOI en materia de medidas y Planes de Igualdad por el Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad. 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”.

Es también, muy interesante observar cómo se establece en su art.7, la estructura y contenido que deben de tener los Planes de Igualdad. Estos 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. En el art. 46 bis de la LISOS se determina que en caso de que se comentan discriminaciones por razón de sexo, acoso sexual, acoso por razón de sexo se prevén las siguientes sanciones: pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo y exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. No obstante, el mismo precepto legal contempla la posibilidad de sustitución de estas sanciones por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, cuando la conducta infractora consista en una discriminación directa o indirecta por razón de sexo (Castro y Rodríguez, 2008).

## 2. Desarrollo de la herramienta HEMLI

En el trabajo de investigación que se está desarrollando se plantea la hipótesis inicial de que no todas las Leyes de Igualdad, tanto a nivel nacional como autonómico, tienen la misma 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.

Para verificar esta hipótesis de trabajo se ha usado el método de técnicas documentales 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. En este sentido se han normalizado una serie de conceptos o acciones que se consideran que deben de contener las leyes de Igualdad para que sean eficaces y útiles en la consecución de una sociedad más igualitaria. Respecto al procedimiento de obtención de datos la consulta de las leyes de igualdad, éste 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.

Para el análisis de los datos normativos objetivos, se ha ideado una herramienta que se ha denominado HEMLI (Herramienta Medición Leyes de Igualdad). Con esta herramienta se pretende medir los aspectos claves o más importantes para que una ley de igualdad, aprobada en una determinada 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 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” (IGAE, 2007). 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 decisiones (Iniesta y Julián, 2011).

Se van a estudiar así una serie de cuestiones, que van a ser limitadas pero, que proporcionarán una información útil (IGAE, 2007). 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: 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.

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 económico 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 difícilmente implementadas. 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 para la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad. La tipificación de las infracciones y su régimen sancionador en caso de incumplimiento es otro indicador que se va a medir. 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.

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 ítem (Guil, 2006). Aplicando valores medios usados por la escala Likert se ha considerado que existen dos indicadores que por su naturaleza son más importantes que los demás. Estos son el presupuesto asignado a políticas de igualdad y la existencia de un título que recoja las infracciones y sanciones. A cada uno de estos apartados se ha asignado un valor de tres puntos, en caso de cumplimiento. Cada indicador valorado con tres puntos 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 asignar 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, en 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%.

Se trata de una asignación de puntos equilibrada que estimula las medidas de mayor impacto en políticas de igualdad y que, a su vez, valora otras medidas que aunque siendo menos importantes deben también ser tenidas en cuenta.

Teniendo en cuenta las anteriores precisiones, 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.

Para facilitar su lectura en el formato editado se presenta dividida por Estado y comunidades autónomas con indicativo de los valores resultantes cuyo resumen es el siguiente:

	<b>HEMLI TOTAL DE PUNTOS</b>
<b>ESTADO</b>	6
<b>CATALUÑA</b>	13
<b>EXTREMADURA</b>	13
<b>ISLAS BALEARES</b>	13
<b>PAÍS VASCO</b>	13
<b>ANDALUCÍA</b>	10
<b>GALICIA</b>	10
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	9
<b>MURCIA</b>	8
<b>CANARIAS</b>	7
<b>ASTURIAS</b>	6
<b>VALENCIA</b>	6
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	4
<b>NAVARRA</b>	4

Tabla 1. Herramienta HEMLI aplicada a la Ley de Igualdad 3/2007 y a las leyes de igualdad aprobadas en las comunidades autónomas

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad		Nacional	
			Puntos	Nº. Artículo/s en la Ley
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad	
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?.		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	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?		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	0	
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>6</b>	

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad		Cataluña		Extremadura	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley 17/2015, de 21 de julio		Ley 8/2011, de 23 de marzo,	
			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 en las Administraciones públicas se recoge:						
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	18	1	29
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	10	1	30
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	11	1	31
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
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2		15	2
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	36	2	46
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
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>13</b>		<b>13</b>	

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad		Illes Balears		Pais Vasco	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley 11/2016, de 28 de julio,		Ley 4/2005, de 18 de febrero	
			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 en las Administraciones públicas se recoge:						
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	4	1	23 y 24
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	24	1	20
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	11	1	20
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	3	17	3	14
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	44	2	15 y 40
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	40	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	79 a 90	3	76 a 83
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>13</b>		<b>13</b>	

Herramienta HEMLI Leyes de Igualdad			Andalucía		Galicia	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley 12/2007, de 26 de noviembre		D.L. 2/2015 de 12 de febrero	
			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 en las Administraciones públicas se recoge:						
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	11	1	83
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	12	1	75 y 67
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	13	1	75
3. ¿Se recoge en la Ley una partida presupuestaria para el desarrollo de las acciones en igualdad?.		Si= 3 puntos; No= 0 puntos	3	8	3	Disposición adic. 1
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	32	2	67
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	27	2	68
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	
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>10</b>		<b>10</b>	

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad		Castilla-León		Murcia	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley 1/2003, de 3 de marzo		Ley 7/2007, de 4 de abril	
			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 en las Administraciones públicas se recoge:						
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	9	0	
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	0		0	
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	0		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	4.5	3	11
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	4	2	11, 15 y 20
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	0		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	35 a 44	3	54 a 64
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>9</b>		<b>8</b>	

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad		Canarias		Asturias	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley 1/2010, de 26 de febrero		Ley 2/2011, de 11 de marzo	
			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 en las Administraciones públicas se recoge:						
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	12	1	8
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	13	0	
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	14	1	9
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	
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	35	2	43
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	30	2	37
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	
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>7</b>		<b>6</b>	

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad		Valencia		Castilla-La Mancha	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley 9/2003, de 2 de abril,		Ley 12/2010, de 18 de noviembre	
			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 en las Administraciones públicas se recoge:						
	2.1. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	10	1	18
	2.2. Contratación pública.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	1	46	1	38,57 y 58
	2.3. Ayudas y subvenciones.	Si= 1 punto; No= 0 puntos	0		0	
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	
4. ¿Se recoge la aprobación de un Plan de Igualdad en:	4.1. Administraciones públicas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	20	2	41
	4.2. Empresas	Si= 2 puntos; No= 0 puntos	2	20	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		0	
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>6</b>		<b>4</b>	

Herramienta HEMLI	Leyes de Igualdad		Navarra	
1. ¿De que fecha es la Ley de Igualdad ?			Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre	
			Nº. Artículo/s en la Ley	
2. Entre las medidas para la promoción de la igualdad de género en las Administraciones públicas se recoge:			Puntos	
	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	
<b>TOTAL PUNTOS</b>			<b>4</b>	

Fuente: elaboración propia (2017)

### 3. 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 del territorio nacional.

Las comunidades autónomas de Cataluña, Extremadura, Illes Balears y País Vasco con trece puntos obtienen la máxima puntuación en la herramienta HEMPI. Andalucía y Galicia son las siguientes en el ranking con un total de diez puntos. La comunidad autónoma de Castilla-León alcanza la 7ª posición con nueve puntos, seguida de Murcia con ocho puntos y Canarias con siete puntos en total. Asturias y Valencia comparten puntuación con seis puntos. En las últimas posiciones están Castilla-La Mancha y Navarra con cuatro puntos. La LOI ha obtenido un resultado muy discreto de seis puntos en total, debiéndose principalmente a la falta de presupuesto para el desarrollo de las acciones de igualdad y a la falta de un título que recoja las infracciones y sanciones.

Se puede afirmar que existen cuatro comunidades autónomas que no tienen una ley de igualdad entre mujeres y hombres, vigente e implantada, éstas son las comunidades autónomas de Aragón, Cantabria, La Rioja y Madrid. 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. Resulta llamativo y por tanto destacable que la Comunidad de Madrid con unos 6,5 millones de habitantes (INE base Censos de Población y Viviendas 2011) no disponga de una ley de igualdad entre mujeres y hombres.

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. 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.

En consecuencia 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.

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 seis 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 concierne a 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. 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 aproximadamente 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%, 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 obligación del cumplimiento de las normas de igualdad, si se quiere conseguir un contrato o subvención pública.

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. De la misma forma que 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 es el cumplimiento de una representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, así como la obligatoriedad de establecer cláusulas de penalización en los contratos y las subvenciones públicas a las empresas que sean sancionadas por incumplir en medidas y políticas de igualdad.

## Referencias

- Alonso Álvarez, Alba. (2010). "Las políticas de igualdad en España: construyendo el liderazgo del nivel su nacional", *Administración & Desarrollo*, nº 52, vol.38, pp. 57-70.
- Álvarez Robles, Tamara. (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.
- Bodelón González, Encarna. (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.
- Castro, M<sup>a</sup> Antonia; Rodríguez, Iván Antonio. (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.
- Fabregat Monfort, Gemma. (2009). *Los Planes de Igualdad como obligación empresarial*, Editorial Bomarzo, S.L., Albacete.
- Guil Bozal, Manuel. (2006). "Escala mixta Likert-Thurstone" *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, Nº 5, pp. 81-95.
- 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>> [Consulta: 1 de julio de 2017].
- INE. <<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e244/avance/p01/I0/&file=01001.px>> [Consulta: 28 de junio de 2017].
- 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&param1=PYSDetalleGratis](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)> [Consulta: 1 de julio de 2017].
- Iniesta Pérez de Gracia, Elisa; Julián Edo, Ana M<sup>a</sup>. (2011). *Herramienta práctica para auditorías de Igualdad*, Actas de III congreso universitario nacional "Investigación y género" / coord. por Isabel Vázquez Bermúdez, pp. 904-928.
- Lombardo, Emmanuela; León, Margarita. (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.
- Lousada Arochena, José Fernando. (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.
- Nuño Gómez, Laura. (2013). "Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España", *Revista Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Nº 20, pp. 179-200.
- Rubio Castro, Ana. (2014). "Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española". *AFD*, (XXX), pp. 37-68.

## Legislación

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, de 23 de marzo 2007, núm. 71, p.12611 <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>> [Consulta: 27/12/16].

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. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>> [Consulta: 27/12/16].

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 <[http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-2492](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-2492)> [Consulta: 05/01/17].

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 <[http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-7887](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-7887)> [Consulta: 05/01/17].

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 <[http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4518](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4518)> [Consulta: 05/01/17].

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 <[http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-2708](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-2708)> [Consulta: 08/01/17].

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 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-5910](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-5910)> [Consulta: 08/01/17].

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 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676)> [Consulta: 08/01/17].

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 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-6651](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-6651)> [Consulta: 15/01/17].

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 <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOG-g-2015-90667>> [Consulta: 15/01/17].

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 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-7994](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-7994)> [Consulta: 15/01/17].

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 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-6648](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-6648)> [Consulta: 25/01/17].

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 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-917](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-917)> [Consulta: 25/01/17].

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 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17779](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17779)> [Consulta: 25/01/17].

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 <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-9334>> [Consulta: 25/01/17].