

Nombre y apellidos: Inmaculada Concepción Sánchez Ruiz

DNI: 23.297.857-F

Tesis doctoral. Análisis crítico de las políticas de igualdad: un enfoque territorial

RESUMEN DESCRIPTIVO

En España el compromiso legal por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se concreta en el año 2007 con el establecimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* (BOE, núm.71, de 23 de marzo de 2007). Esta Ley exhorta a todas las Administraciones públicas -General del Estado, de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales- a cooperar para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en sus correspondientes actuaciones de planificación y competencias.

En el artículo 17 se señala que: “El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El plan deberá concretar los objetivos, ámbitos y medidas de actuación del Gobierno, y será el principal instrumento de aplicación y desarrollo de la Ley.

El artículo 64, que aborda las medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, señala que: “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”. En este contexto, en el mismo año 2007, la Asamblea Regional de Murcia aprobó 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* (BORM, núm. 91, de 21 de abril de 2008), que, en su artículo 11, señala que 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 oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, destaca que: “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”. De igual modo, “los planes deberán contener cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos y alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos”.

El artículo 11 de la Ley 7/2007 establece que dependerá de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de las diferentes Consejerías, garantizar las medidas contempladas en los planes de igualdad y que se cumplan las leyes, órdenes o programas sectoriales que puedan impulsar el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Para el desarrollo de los planes de igualdad, el artículo 11 de la Ley que venimos comentando detalla que, las administraciones públicas contemplarán en sus presupuestos las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de los planes de igualdad de mujeres y hombres.

Además, el artículo 15, que lleva por título “Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, señala que:

“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”.

Desde esta base, la Tesis Doctoral persigue dos objetivos generales, por un lado, analizar el contenido de los planes de igualdad entre mujeres y hombres que las administraciones públicas locales tienen la obligación de implementar. Por otro lado, estudiar, desde un enfoque integral, los fundamentos que condicionan la implantación y el desarrollo de planes de igualdad, determinando qué elementos y actuaciones pueden favorecer su puesta en marcha.

Para la consecución de estos objetivos, se ha recurrido a una metodología cualitativa, organizada en varias fases:

- En la primera, se ha realizado una revisión documental de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los 40 municipios de la Región de Murcia. En total, se ha trabajado con los 28 Planes de Igualdad que se han implantado en las administraciones públicas locales desde el año 1992 hasta el 2017.
- En la segunda, se ha diseñado un Índice Sintético para la valoración de los Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (ISPI), como una herramienta que permite valorar las características de los planes, a través de la observación del comportamiento de una o varias variables y de la relación que se establece entre las mismas. Para ello, se han concretado las áreas o indicadores transversales y específicos que debe contener un modelo ideal de Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Este índice permite identificar el grado de aproximación de cualquier Plan de Igualdad a ese modelo ideal. Para la construcción de este índice, se ha contado con la colaboración de 30 personas expertas en materia de igualdad a nivel nacional.
- En la tercera fase, se han realizado varios grupos nominales, en los que han colaborado 26 expertos/as de diversos ámbitos: administración pública, política, docencia, tercer sector y sindicatos. También se han realizado 12 entrevistas en profundidad a informantes clave para tener en cuenta la opinión de especialistas en la materia. En concreto, se ha entrevistado a personal político, profesionales técnicos del área de igualdad de diferentes administraciones locales y ciudadanos/as de distintos municipios.

Los resultados han determinado que no existe un desarrollo adecuado de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en la administración pública local en la Región de Murcia. Destaca el escaso progreso institucional, y se aprecia una carencia respecto a medidas específicas para prevenir las desigualdades de género en todos los ámbitos de la realidad social analizada.

Las conclusiones de la investigación revelan que, a pesar de la estructura legislativa de igualdad existente, aún son necesarios determinados elementos para el desarrollo de una política de igualdad eficaz y coherente. La legislación de igualdad actual es insuficiente para

conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que marca las medidas necesarias, pero no garantiza su puesta en práctica. Aunque se han impulsado e institucionalizado las políticas de igualdad desde el año 2007, el paso del tiempo ha ido diluyendo el compromiso y se han paralizado gran parte de las actuaciones del gobierno regional y de las administraciones públicas locales.

Los aspectos sociales y culturales también suponen una barrera en la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad. La igualdad no está considerada como un problema social, y no existe suficiente conciencia social sobre la necesidad de garantizarla. Esta falta de conciencia genera escaso compromiso político, técnico y de la población, provocando una falsa ilusión sobre la igualdad de oportunidades. Se aprecia lentitud en el cambio de valores, que se manifiesta en la pervivencia y falta de denuncia de micromachismos y estereotipos de género, en la escasa sensibilidad social, en la falta de participación de la sociedad civil y en la falta de conciencia de la ciudadanía para demandar políticas de igualdad.

Por último, en las dificultades para el desarrollo de los Planes de Igualdad también influye la falta de recursos. Los descriptores de este aspecto reflejan, sobre todo, la insuficiencia de recursos económicos y dotación presupuestaria para el área de igualdad y cualquier acción relacionada con ella. No se priorizan actuaciones en materia de igualdad y, en ocasiones, los Planes no responden a las necesidades reales y, por este motivo, fracasan. También es notable la falta de recursos humanos, de tiempo, de personal, etc.

En definitiva, la Tesis Doctoral ha pretendido aportar un conocimiento actualizado y real de la puesta en marcha de Planes de Igualdad por las Entidades Locales, aportando, a través de la aplicación del Índice Sintético (ISPI), pautas y modelos que puedan ser seguidos para orientar el diseño y desarrollo de rigurosos y eficaces Planes de Igualdad, como instrumentos orientados a la promoción y consecución de la igualdad real y a la eliminación de desigualdades sociales por razón de género.