

efectiva entre la ciudadanía melillense. Así pues, el principio de igualdad en que se basa este Plan, viene recogido, legalmente, a nivel internacional, europeo y nacional.

A nivel internacional, la Declaración de Derechos Humanos ya consagra la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental, pero no es hasta la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, donde se marca un antes y un después en relación a la situación de las mujeres. A partir de esta Conferencia, se fijó como objetivo la igualdad de las mujeres, implicando a toda la sociedad para su consecución y fijando para ello actividades de tipo transversal, en lugar de sectorial, como se venía haciendo.

Por su parte, la Unión Europea, concibe la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Así, desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea y, actual, Unión Europea, ha adoptado numerosas normas que constituyen hoy un pilar fundamental de la política de igualdad. Cabe destacar, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación; la Directiva del Consejo 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, creado para apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa (2020), reafirmando, así, la voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, a nivel estatal, la Constitución establece en su artículo 14 la igualdad 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. Además, junto con este principio de igualdad formal, la Constitución española recoge, el principio de igualdad material en el artículo 9.2., haciendo referencia al deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En este sentido, resulta indispensable destacar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que determinó la inclusión de un eje trasversal en todas las políticas públicas y el inicio de una serie de acciones destinadas a erradicar la discriminación y la desigualdad. Entre su articulado, vienen a colación sus artículos 17, 45, 51 y 64, entre otros.

El artículo 17 establece que, el Gobierno, en materias competencia del Estado, deberá aprobar, periódicamente, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, basado en medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Su artículo 45, recoge la obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se establece, además, la obligatoriedad de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad -basado en los principios de esta normativa-, para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, y para aquellas empresas cuyo convenio colectivo lo establezca.

Por su parte, el artículo 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, quienes, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional, así como, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Deberán, además, fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional y promover la presencia equilibrada