

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 transversal 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 de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. Por último, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como, medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva -directa o indirecta-, por razón de sexo, debiendo evaluar, periódicamente, la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Por último, el artículo 64 dispone 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. Este Plan deberá establecer 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. Además, este 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, siendo evaluado su cumplimiento, anualmente, por el Consejo de Ministros

Otro hito fundamental a considerar sería la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la manifestación más cruel de la desigualdad y discriminación todavía existente, el maltrato hacia la mujer. El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención a las víctimas, con un espíritu integral y con medidas de refuerzo posteriores que han ido desarrollándose a lo largo de los últimos años.

Fundamentación.

Nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades engloba finalidades estratégicas, y no únicamente, organizativas. Por lo tanto, se exponen los ejes en los que se basa el presente Plan, y además, se plantean y promueven medidas de actuación para superar los obstáculos que impiden alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.