

Elementos que limitan la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en España. Un análisis cualitativo a través de la Técnica de Grupo Nominal

Elements that limit the implementation of Equal Opportunity Plans between Men and Women in Spain. A qualitative analysis through the Nominal Group Technique

Inmaculada Concepción Sánchez Ruiz

Universidad de Murcia, España
inmaculadaconcepcion.sanchez@um.es

Manuela Avilés Hernández

Universidad de Murcia, España
manoliaviles@um.es

Juan José García Escribano

Universidad de Murcia, España
escriba@um.es

Recibido: 04/03/2021

Aceptado: 10/12/2021

Formato de citación:

Sánchez Ruiz, I.C., Avilés Hernández, M., García Escribano, J.J. (2022). “Elementos que limitan la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en España. Un análisis cualitativo a través de la Técnica de Grupo Nominal”. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 93, 8-26, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/garciaescribano.pdf>

Resumen

España establece la obligatoriedad legislativa de elaborar y ejecutar Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las administraciones públicas vinculadas o dependientes del Estado. Los datos oficiales constatan que, en contra de lo que dicta la norma, todavía son numerosas las administraciones públicas que no disponen de estos planes. El objetivo de este estudio es identificar cuál es la causa de ese incumplimiento normativo. Es decir, qué factores dificultan, limitan o condicionan la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad en las administraciones públicas. Para abordar el objeto de estudio, se ha utilizado una metodología cualitativa, basada en la técnica de grupo nominal (TGN). El resultado de la investigación muestra la existencia de una

serie de factores que dificultan la implantación y el desarrollo de estos Planes. Los más destacados son los aspectos que se relacionan con la falta de políticas públicas e institucionales comprometidas realmente con el logro de la igualdad, las barreras sociales y culturales que todavía persisten, y la falta de recursos de distinta naturaleza.

Palabras clave

Planes de igualdad, técnica de grupo nominal, administración pública, igualdad efectiva.

Abstract

Spain establishes the legislative obligation to draw up and implement equality plans in public administrations linked or dependent on the State. Official data confirm that, contrary to what the norm dictates, there are still many public administrations that do not have these plans. The objective of this research article is to identify what is the cause of this regulatory non-compliance. That is, what factors hinder, limit or condition the implementation and development of equal opportunity plans between men and women in public administrations. To address the object of study, a qualitative methodology has been used, based on the nominal group technique (TGN). The result of the investigation shows the existence of a series of factors that hinder the implementation and development of these Plans. The most prominent aspects are those related to the lack of public and institutional policies that are truly committed to achieving equality, the social and cultural barriers that still persist, and the lack of resources of various kinds.

Keywords

Equality plans, nominal group technique, public administration, effective equality.

1. Introducción

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (en adelante, EIGE) es un organismo de la Unión Europea (UE) que, de forma periódica, calcula el Índice de Igualdad de Género. El último corresponde al año 2020, y sitúa al conjunto de la Unión Europea (EU-28) en los 67,9 puntos sobre 100 (EIGE, 2020a). El valor apenas ha aumentado en los últimos años: en 2019 se situaba en 67,4 puntos y en 66,2 en el índice de 2017 (Comisión Europea, 2020). Estos datos muestran que la falta de paridad entre los géneros sigue siendo un problema evidente de la sociedad, incluso en las democracias más desarrolladas. La igualdad avanza, pero a un ritmo lento.

El Índice de Igualdad de Género se calcula en base a los niveles de igualdad que existen en seis áreas: Trabajo, Salud, Situación Económica, Formación, Uso del Tiempo y Poder. De todas ellas, los datos de 2020 (EIGE, 2020a) revelan que la mayor desigualdad entre hombres y mujeres en la UE se da en el área vinculada con el Poder, es decir, en el desempeño de puestos de responsabilidad, tanto a nivel privado como público, en las esferas política, social y económica. El Índice 2020 sitúa la igualdad en esta área en 53,5 puntos, constatando que las mujeres siguen asumiendo en menor medida que los hombres cargos de responsabilidad y toma de decisiones, especialmente dentro del mundo político. El EIGE apunta que, aunque se trata del área con mayores desigualdades entre hombres y mujeres, también es la que más ha mejorado en este sentido, a consecuencia, probablemente, de la aplicación de medidas políticas como leyes de cuotas o cuotas voluntarias de las partes. Esta misma fuente revela que el área donde se alcanza el mayor nivel de igualdad, y por tanto donde las desigualdades entre hombres y mujeres son más reducidas, es en la Salud. Según el Índice 2020, la igualdad

en este ámbito se sitúa en 88 puntos; los valores para el resto de áreas son: 80,6 en Situación Económica, 72,2 en Trabajo, 65,7 en Uso del Tiempo y 63,3 en Formación.

España se sitúa en el octavo puesto de la UE en el Índice de Igualdad de Género 2020, con 72 puntos (EIGE, 2020a; 2020b). Su puntuación es 4,1 puntos superior a la media de la UE. Suecia (83,8 puntos), Dinamarca (77,4), Francia (75,1) y Finlandia (74,7) ocupan las primeras posiciones, mientras que Grecia (52,2) Hungría (53), Rumanía (54,4) y Eslovaquia (55,5), son los países que tienen la puntuación más baja. Entre 2005 y 2020, la puntuación de España aumentó en 9,8 puntos, avanzando hacia la igualdad de género a un ritmo más rápido que el resto de los Estados miembros. Al igual que la media de la UE, la puntuación más alta se observa en el ámbito de la Salud (90,1 puntos), mientras que las desigualdades de género son más pronunciadas en los ámbitos del Uso del Tiempo (64 puntos) y la Formación (67,6).

Si se ahonda un poco más en la situación concreta de España a través de otros indicadores nacionales e internacionales, se observa, por ejemplo, que las mujeres están infrarrepresentadas en los premios y reconocimientos científicos, así como en los cargos de gestión unipersonal (Díaz *et al.*, 2015). En el mundo universitario, la ratio del profesorado titular por la del profesorado catedrático es de 2,18 para los hombres, mientras que para las mujeres es de 5,5 (Ministerio de Universidades, 2020). Esto quiere decir que la proporción de mujeres que ocupan los máximos niveles dentro de la institución universitaria es significativamente menor que la de los hombres. Igualmente, diversos estudios han identificado las dificultades de acceso de las mujeres a los órganos de gobierno de las Universidades españolas (Díaz-Fernández *et al.*, 2017).

En términos económicos, los datos que ofrece Eurostat revelan que la brecha salarial entre hombres y mujeres, es decir, la diferencia de ingresos brutos por hora entre los trabajadores y las trabajadoras, fue de un 14,8% en 2018, situando a España en la posición catorce de la EU-27 (Eurostat, 2020). Respecto al ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad laboral y familiar, las mujeres dedican un 70% de su tiempo al cuidado no remunerado de sus familias, realizando dobles y triples jornadas de trabajo; de igual modo, pasan más tiempo de su vida activa fuera del mercado laboral, con interrupciones en su carrera laboral para cuidar a otras personas, lo que repercute en sus futuros ingresos y pensiones (Casado y García-Carpintero, 2019). Sin embargo, a nivel de creencias y opiniones, únicamente el 3% de los hombres españoles manifiesta que preferiría que su mujer no trabajase fuera de casa, un porcentaje que se sitúa por debajo de Europa (12%) y de la media mundial (29%), dejando ver una importante ruptura entre lo que se opina y lo que realmente sucede (Axpe *et al.*, 2020).

En materia de violencia de género, fueron asesinadas en España 55 mujeres en el año 2019 y 41 en 2020 (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019; 2020). Con estos datos, se constata que la violencia de género constituye una lacra social del siglo XXI y un problema estructural severo.

La pandemia de la COVID-19 ha influido también en la situación de desigualdad entre mujeres y hombres. La triple dimensión de la pandemia, a nivel sanitario, social y económico, tiene un impacto en términos de género. Algunas de las características de este impacto son: sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales, centralidad de las tareas de los cuidados, mayor precariedad y pobreza laboral entre las mujeres, y un mayor riesgo de sufrir violencia de género u otros tipos de violencia debido a la situación de confinamiento (Instituto de la Mujer, 2020).

Con el fin de poder combatir estas desigualdades que se dan entre hombres y mujeres en razón del género, y promover así la igualdad real y efectiva en la sociedad española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como LOIEMH, (BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007) obliga a

las administraciones públicas vinculadas o dependientes del Estado a elaborar y ejecutar Planes de Igualdad. Entiende que estos Planes son un elemento fundamental para erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. En su artículo 46 los define 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” (2007: 22). En este mismo artículo se señala que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas que se van a adoptar para su consecución; también, definirán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se perciben como un marco referencial, a cumplir por todos los agentes implicados, y exige un seguimiento durante su periodo de vigencia. En su artículo 64, la LOIEMH obliga a la aprobación y desarrollo de Planes de Igualdad por parte de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Las Comunidades Autónomas, mediante su propia legislación sobre Igualdad, han establecido exigencias similares y han instado a las administraciones locales a hacer lo mismo.

Sin embargo, la norma se incumple en demasiadas ocasiones. Los datos oficiales sobre el establecimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades y Programas Específicos en materia de Igualdad y/o Violencia de Género en las comunidades autónomas de España, señalan que, entre 2010 y 2013, solo se había previsto el desarrollo de cuatro Planes de Igualdad y dos Programas Específicos, mientras que, entre 2013 y 2016, se dieron siete Planes y dos Programas (Ministerio de la Presidencia, Relación con las Cortes e Igualdad, 2013). Son números reducidos si se tiene en cuenta que en España existen 17 Comunidades y 2 Ciudades Autónomas. En 2019, la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos (FeSP) de la Unión General de los Trabajadores (UGT), pidió que se negociaran e implantasen Planes de Igualdad en todas las Administraciones Públicas, como establece el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Después de un año de su aprobación, y agotado el periodo de transición que establecía la ley, solo las Comunidades Autónomas de Baleares, País Vasco, Castilla La Mancha, Murcia y Comunidad Valenciana, junto a la Ciudad Autónoma de Ceuta, han aprobado Planes de Igualdad (UGT, 2020).

A finales de 2020, en lo referente a los Planes de Igualdad en las empresas, se aprueba el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro. Esta norma regula la obligación de registrar todos los Planes de Igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza del plan. Para ello, modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que regula el registro de convenios. Del mismo modo, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Estas regulaciones constituyen un avance legal en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral y pueden desempeñar un papel fundamental en este sentido.

Como se ha expuesto, los datos oficiales constatan que, en contra de lo que dicta la norma, todavía son numerosas las administraciones públicas que no disponen de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Este hecho nos lleva a plantear varias preguntas de investigación, centradas en el ámbito específico de la administración local.

- ¿Por qué las administraciones públicas locales no diseñan y/o ejecutan Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, incumpliendo de esta manera la legislación vigente?
- ¿Qué elementos podrían ser limitadores del desarrollo de Planes de Igualdad en la administración pública local de España?
- De estos elementos, ¿cuál tendría un mayor efecto limitador?
- ¿Qué acciones se podrían desarrollar con objeto de minimizar el impacto negativo que esos elementos tienen sobre el desarrollo de Planes de Igualdad a nivel local?

Dar respuesta a estas cuestiones nos permitirá saber cómo impulsar el diseño y la implementación de Planes de Igualdad efectivos a nivel local. En base a las preguntas de investigación, el objetivo general de este estudio es identificar, desde un enfoque holístico, los elementos que condicionan y/o limitan la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres por parte de las administraciones públicas locales de nuestro país.

De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Definir los obstáculos y las dificultades percibidas por distintos actores sociales para la implantación y desarrollo efectivo de un Plan de Igualdad a nivel local.
- Concretar qué elementos y qué actuaciones podrían favorecer la puesta en marcha de esos Planes de Igualdad.

2. Metodología

Para la consecución de los objetivos propuestos se ha adoptado una metodología de corte cualitativo, basada en la técnica de grupo nominal (en adelante, TGN). En concreto, se han desarrollado dos TGN, ambas en 2019. A continuación, se presenta, con más detalle, el diseño metodológico de la investigación. Téngase en cuenta que nuestro estudio es de tipo exploratorio, con objeto de aproximarnos a la realidad de las administraciones públicas locales, a través del estudio concreto de la Región de Murcia.

2.1. La Técnica de Grupo Nominal (TGN)

Como ya se ha señalado, la aproximación al objeto de estudio se ha realizado mediante la técnica de grupo nominal (TGN). Con esta técnica, la metodología cualitativa centra su atención no tanto en los hechos sociales, sino en los discursos vertidos por los diferentes agentes que componen y parcelan la realidad social. La TGN, como técnica de investigación cualitativa, se basa en la búsqueda de un consenso entre las personas participantes, contextualizando el lenguaje como vehículo de expresión para la solución de conflictos. Según Olaz (2016: 112-113), los objetivos de esta técnica son los siguientes:

- Constituir un ambiente propicio y una atmósfera adecuada para que el grupo de trabajo se convierta en un “laboratorio de ideas”, destinado a proporcionar nuevas dimensiones de análisis para un caso planteado, desde una óptica creativa.
- Obtener diferentes puntos de vista relacionados con el tema presentado, desde la óptica del grupo, en un intento por diagnosticar la cuestión o fenómeno concreto a estudiar.

- Analizar las vinculaciones existentes entre los diferentes aspectos considerados, identificando las posibles relaciones causales existentes.
- Generar un proceso que, basado en datos e informaciones, permita extraer conclusiones sobre las posibles causas, elementos condicionantes y determinantes del fenómeno estudiado.
- Trazar estrategias y tácticas operativas que permitan modernizar la puesta en marcha de soluciones concretas y adaptadas a la problemática estudiada.

En este sentido, se pretende la búsqueda de respuestas dinámicas, que permitan la intervención directa sobre el problema analizado. Con ello, los agentes implicados en la TGN se convierten en protagonistas de la intervención-acción.

Toda TGN, en el desarrollo de su proceso, pretende responder de la manera más satisfactoria posible a una cuestión central sobre el objeto de estudio, que actúa como eje vertebrador. La pregunta en la que se apoyan las dos TGN realizadas en este estudio ha sido la siguiente:

“Desde su punto de vista, ¿qué aspectos considera que condicionan / deterioran / limitan / impiden / perjudican la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la administración pública local?”

2.2. Participantes

Las personas que han participado en el estudio se caracterizan por ser personal técnico especializado en materia de igualdad. Estos profesionales trabajan en la administración pública local, en entidades del tercer sector o en sindicatos. Se han seleccionado estos tres perfiles porque se busca obtener una visión amplia de la temática, que incluya no solo a las profesionales y los profesionales que trabajan directamente en la administración pública local, sino también a otro personal que, de manera indirecta, se relaciona con las acciones públicas que se diseñan e implementan desde los ayuntamientos. Estos profesionales conocen las políticas públicas en materia de igualdad, el funcionamiento de éstas y su coordinación con el movimiento asociativo. Por tanto, son informantes claves para abordar la temática investigada.

Para seleccionarlos se contactó directamente con administraciones públicas locales. Este contacto primero fue por carta y después por teléfono; en algunos casos fue necesario asistir de manera física. Con la información recibida por los técnicos que nos atendieron, se elaboró un listado de personas que podrían participar en el estudio y que estaban directamente implicadas a nivel profesional en la temática. Se contactó con cada una por teléfono o correo electrónico, con el fin de proporcionarles información sobre la investigación e invitarles de manera formal a participar como informantes claves. Las fechas de celebración de las sesiones de trabajo fueron previamente acordadas y negociadas para no interferir en otras de sus actividades y, por supuesto, obtener el mayor grado de participación.

Con las personas que finalmente aceptaron la invitación se crearon dos grupos nominales. El primero estaba formado por siete profesionales, cuyos perfiles se pueden ver en la tabla 1.

Tabla 1. Perfil del personal técnico de la TGN 1

	SEXO		EDAD			PERFIL PROFESIONAL					LUGAR DE EJERCICIO PROFESIONAL	
	H	M	< 35	35 -50	> 50	Ped	Ts	Rel Lab	Soc	Ps	Administración pública	Entidad privada
P1												
P2												
P3												
P4												
P5												
P6												

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, todas eran mujeres. Atendiendo a su perfil profesional, intervinieron 2 Pedagogas (Ped), 2 Trabajadoras Sociales (Ts), 1 Socióloga (Soc), 1 Psicóloga (Ps) y 1 Graduada Social (Rel Lab). El grupo fue heterogéneo desde el punto de vista de la edad, en su mayoría se encontraban entre los 35 y 50 años. En cuanto a la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, eran técnicas en entidades privadas o públicas, ya que ese era el requisito para formar parte del estudio.

El segundo grupo nominal estaba integrado también por siete profesionales (tabla 2), en este caso seis mujeres y un hombre. En su composición se ha tenido en cuenta también la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres. Atendiendo a esta variable, han intervenido 4 Trabajadoras Sociales (Ts), 2 Sociólogos/as (Soc) y 1 Educadora Social (Edu Soc) que además era Mediadora. También ha sido un grupo heterogéneo desde el punto de vista de la edad. Por otro lado, en cuanto a la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, hay un mayor número de personal técnico que ejercen en la administración pública. De esta forma, se consigue una muestra final equitativa, que incluye participantes que ejercen como técnicos en la administración pública y en entidades privadas como sindicatos y empresas del tercer sector.

Tabla 2. Perfil del personal técnico de la TGN 2

	SEXO		EDAD			PERFIL PROFESIONAL			LUGAR DE EJERCICIO PROFESIONAL	
	H	M	< 35	35 -50	> 50	Edu Soc	Ts	Soc	Administración pública	Entidad privada
P1										
P2										
P3										
P4										
P5										
P6										
P7										

Fuente: Elaboración propia.

Hay que destacar que casi la mitad de las personas que han participado en las TGN eran trabajadores sociales (6 de los 14 participantes), lo que pone de manifiesto que este perfil profesional está especialmente presente en las cuestiones que tienen que ver con la intervención en materia de igualdad de género. De hecho, un estudio desarrollado en España constata la estrecha relación o sinergia que existe entre el agente de igualdad y el trabajador social, resultado de la formación y la experiencia profesional compartida (Pastor-Seller y Sánchez-Juárez, 2014).

2.3. Desarrollo del proceso

En términos generales, la aplicación de la TGN incluyó las siguientes fases:

1º) Se dio la bienvenida a las personas participantes y se les explicó brevemente la investigación que se estaba desarrollando y el propósito de la actividad para la que se les había convocado. Se enfatizó en que no había respuestas correctas o incorrectas, sino que toda opinión, experiencia y/o realidad iba a ser una aportación única y fundamental a la investigación.

2º) Después de la presentación general y de resolver las dudas que podían existir, se inició la actividad. Primero, se presentó la pregunta que iba a vertebrar el grupo nominal. Como ya se ha señalado, esta pregunta era: “Desde su punto de vista, ¿qué aspectos considera que condicionan / deterioran / limitan / impiden / perjudican la implantación de Planes de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la administración local?”. Se invitó a las personas participantes a que hicieran una lluvia de ideas o brainstorming individual, con las respuestas que les suscitaba la cuestión planteada. Debían apuntar en un papel las respuestas.

3º) Seguidamente, se establecieron grupos de trabajo formados por dos o tres personas. El personal pudo compartir con los miembros de su grupo las respuestas que, de forma individual, habían dado a la pregunta. Después, tuvieron que adoptar acuerdos entre ellos y crear una única lista común para todo el grupo, formada por un máximo de ocho respuestas.

4º) Tuvieron que ordenarlas según el grado de importancia que tenían y escribirlas en unas tarjetas de diferentes colores (se entregaron 2 de cada color por grupo). Las tarjetas de color naranja recogían las ideas más importantes, esto es, aquellos aspectos que para el grupo más condicionaban la implantación de Planes de Igualdad en la administración local. Al ser las tarjetas más importantes, se valoraron con una puntuación de 10. En segundo lugar, estaban las de color violeta (puntuadas con 5), después las verdes (con 3 puntos) y, por último, las amarillas (1 punto). Es necesario destacar que la diferencia de puntuación entre las tarjetas más importantes y el resto fue establecida de manera intencionada para que se pudieran diferenciar los elementos más significativos.

5º) Cuando las ideas habían sido plasmadas en las tarjetas, se inició un momento de exposición pública en el que las participantes y los participantes salieron a la pizarra por grupos y explicaron sus aportaciones.

6º) Con la colaboración de todas las personas participantes en la TGN, las tarjetas, independientemente de su color, se fueron agrupando según su significado y la temática a la que hacían referencia. Esta agrupación permitió identificar escenarios. El grupo de participantes, de manera consensuada, otorgó un nombre a cada escenario.

7º) A los escenarios identificados se les asignó una puntuación desde dos perspectivas: ponderación bruta, por el número de tarjetas que contenía cada uno, y ponderación relativa, según el color de cada tarjeta y la puntuación asignada a ese color. En esta investigación se va a priorizar la ponderación relativa, por entenderla como más significativa.

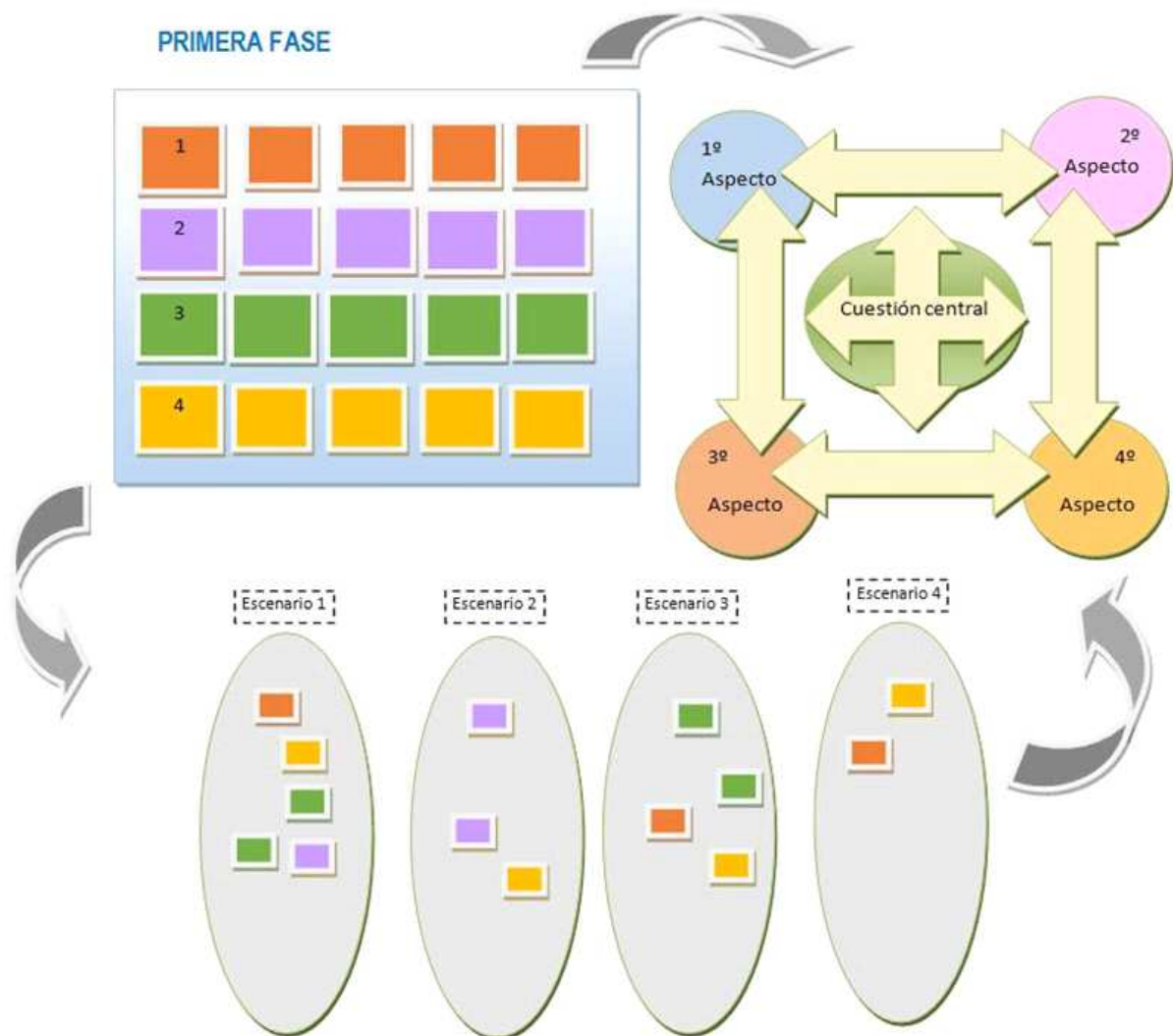
8º) Finalmente, cada participante, de forma individual, aportó posibles soluciones a los escenarios que se habían identificado en la TGN. En concreto, se buscaba que identificaran medidas, pautas de trabajo, instrumentos, herramientas, espacios de

actuación, etc., que se podían implantar para afrontar esas limitaciones que se habían identificado en la TGN.





9º) Para finalizar, se discutieron los resultados.

La duración media de cada TGN fue de 90 minutos. Para sintetizar la dinámica del proceso expuesto, se presenta la figura 1.

Figura 1. Procedimiento de una Técnica de Grupo Nominal



SEGUNDA FASE

				
VALOR	10	5	3	1



	ASPEC 1	ASPEC 2	ASPEC 3	ASPEC 4
PONDERACIÓN BRUTA				
PONDERACIÓN RELATIVA				



	ASPECTOS	SOLUCIONES
1		
2		
3		

Fuente: Procedimiento de una Técnica de Grupo Nominal (Olaz, Ángel., 2010:59).

3. Resultados

A continuación, se desarrolla con detalle el contenido de cada TGN. En primer lugar, se exponen los elementos limitadores de la implantación de los Planes de Igualdad a nivel local, organizados por escenarios. En segundo lugar, las medidas y propuestas del grupo de trabajo para combatir los descriptores de cada escenario. Esto nos permitirá diagnosticar la situación concreta que se está estudiando.

3.1. Resultados de la primera TGN

El contenido de la primera TGN (ver tabla 1) revela que los elementos vinculados con las *Políticas Públicas e Instituciones* son los más determinantes en la implantación de Planes de Igualdad en las administraciones locales que alcanzan un nivel relativo de 37,8%. Las Políticas Públicas e Institucionales aluden, de manera directa, al poder político y a las medidas legales que se diseñan e implementan desde estos órganos. Las participantes y los participantes señalan, como descriptor más repetido, que la igualdad de género no es actualmente una prioridad política y que no existe un compromiso gubernamental real para implantar esos Planes de Igualdad. La idea de que la igualdad de género no es una prioridad política se repite en tarjetas de otros colores. Esto quiere decir que varios grupos de trabajo dentro de esta TGN lo han señalado, aunque cada uno

le ha otorgado un valor diferente. A esa falta de compromiso por parte de los poderes públicos, se añaden otros descriptores complementarios. Las personas participantes señalan que las políticas de igualdad se siguen percibiendo como políticas de mujer. Se desplaza así, desde el poder político, al hombre y al papel que, también ellos, desempeñan en la igualdad de género. Opinan que los intereses políticos en materia de igualdad se reducen a dos fechas clave, que son las de mayor visibilidad: el 8 de marzo que en España se celebra el “Día Internacional de la Mujer” y el 25 de noviembre, considerado el “Día Internacional contra la Violencia de Género”. La permisividad ante el incumplimiento de la Ley ayuda a que se continúe reproduciendo esta situación según las participantes y los participantes. De igual modo, el efecto espejo, es decir, si otras instituciones no prestan atención a la Igualdad, nosotros tampoco tenemos por qué hacerlo. Ante estos descriptores, el grupo sugiere varias propuestas. Por ejemplo, impulsar nuevas leyes más específicas que apoyen y den valor a la Igualdad de Género, así como establecer sanciones administrativas y penales por incumplimiento de la normativa actual. También, impulsar un sistema de evaluación o auditorías para controlar el cumplimiento de la norma vigente. Destacan la importancia que tiene la movilización ciudadana, y la formación en materia de feminismo e igualdad de las personas que ocupan cargos políticos. Por supuesto, consideran necesario visibilizar a la mujer en esos cargos.

En segundo lugar, aparece el escenario relacionado con los *Recursos*, cuya importancia relativa alcanza el 26,1%. Lo más importante para el grupo de participación es que existe una falta de recursos humanos y económicos para la implementación de planes. Esto se debe a que los poderes públicos no priorizan en materia de igualdad y, en consecuencia, las dotaciones que se asignan a esta área son insuficientes. Señalan que los Planes de igualdad no están adaptados a las necesidades reales de la ciudadanía, por ese motivo fracasan. Como solución, proponen, entre otras, potenciar partidas presupuestarias concretas para trabajar en temas de igualdad, con líneas de financiación estatales y autonómicas. Además, crear comisiones formadas por personas especialistas en la materia. Entienden que la movilización ciudadana puede ayudar a que aumenten las partidas presupuestarias.

En tercer lugar, se sitúan las *Condiciones Sociales y Culturales* (18,0%) que ponen el foco de atención en la importancia que todavía tiene la cultura patriarcal en la sociedad española, que perpetúa el sistema tradicional. Además, señalan que la ciudadanía no está del todo concienciada sobre las desigualdades de género ni comprometida con la implantación de la igualdad en todos los ámbitos. La escasa presencia de mujeres en los gobiernos locales favorece esa falta de compromiso y concienciación. Ante esto, la educación es la gran estrategia de intervención que proponen. Las profesionales y los profesionales señalan la importancia de desarrollar acciones formativas en todas las etapas educativas, desde la infancia. Sugieren la importancia de dar visibilidad en los medios de comunicación a personas expertas que introduzcan la perspectiva de género. Juzgan importante la creación de permisos iguales e intransferibles de maternidad y paternidad para cambiar la organización social, y fijar cuotas en los ayuntamientos de presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones.

En cuarto lugar, aparece la *Ideología* (con un peso relativo del 9,0%). En este escenario no se incluyen descriptores considerados de gran importancia (en tarjeta naranja), pero sí quedan recogidas otras cuestiones como la presencia de gobiernos de ideología conservadora, que destacan la reproducción de roles y estereotipos tradicionales. Las personas participantes sugieren acciones de sensibilización y difusión sobre las desigualdades de género y el feminismo. También, trabajar desde una transversalidad de género en todas las esferas de la sociedad (económica, política y

educativa), y formación específica continua en las administraciones públicas, independientemente de la ideología que tenga el partido gobernante.

Por último, aparecen los *Aspectos Técnicos* (8,1%). Señalan la falta de formación feminista, no se dispone de personal cualificado que planifique, desarrolle e implemente los Planes de Igualdad en el ámbito local ni en cualquier otro. Además, se aprecian dificultades en la coordinación para desarrollar una perspectiva transversal. Ante esto, proponen la formación como estrategia de intervención. Sugieren exigir formación en igualdad de género en el acceso a la función pública de cualquier administración y reciclaje continuo; diseño de formaciones en igualdad más cercanas y disponibles para la ciudadanía; y formación específica en feminismo e igualdad que plantee el cuestionamiento de los valores patriarcales en todos los niveles.

Tabla 3. Aspectos limitadores de la implantación de Planes de igualdad en TGN 1

ESCENARIO	DESCRIPTORES*	SOLUCIONES Y PROPUESTAS
(1) Políticas Públicas e Institucionales 38,7%	<p>La igualdad de género no es una prioridad política (Punt. 10)</p> <p>No existe una voluntad política real para implantar los planes (Punt. 10)</p> <p>Las políticas de igualdad se siguen viendo como políticas de mujer (Punt. 10)</p> <p>Las políticas de igualdad no son una prioridad política (Punt. 5)</p> <p>El interés político se reduce a dos fechas clave: 8M y 25N (Punt. 3)</p> <p>No tienen prioridad suficiente entre las políticas (Punt. 3)</p> <p>Proceso de imitación (si no lo hacen los demás, nosotros tampoco) (Punt.1)</p> <p>Permisividad ante el incumplimiento de la ley (Punt.1)</p>	<p>Sanciones administrativas y penales por incumplir la Ley</p> <p>Movilización ciudadana que exija medidas para avanzar hacia la igualdad y sitúe la cuestión en la agenda política</p> <p>Visibilizar a la mujer en cargos políticos</p> <p>Mayor compromiso de las mujeres políticas en el ejercicio de sus labores profesionales (principios)</p> <p>Formación en feminismo e igualdad de forma periódica como requisito necesario a todas las personas que tengan un cargo político</p> <p>Participar en mesas de debate en relación a la igualdad</p> <p>Sistemas de evaluación o auditorías para el control del cumplimiento de la Ley y sanciones en el caso de incumplimiento</p> <p>Implantación de políticas más progresistas que promuevan una sensibilización y concienciación social sobre la igualdad y justicia social</p>
(2) Recursos 26,1%	<p>En ocasiones los planes no responden a las necesidades reales y fracasan (Punt. 10)</p> <p>Falta de recursos económicos y humanos (Punt. 10)</p> <p>Escasez de recursos humanos (Punt. 5)</p> <p>Falta de recursos económicos porque no se prioriza en materia de igualdad (Punt. 3)</p> <p>Escasez de recursos económicos para abordarlos (Punt.1)</p>	<p>A mayor presión ciudadana, se dotará de mayores recursos y partidas presupuestarias</p> <p>Líneas de financiación estatales y autonómicas destinadas a la implantación de Planes de igualdad locales</p> <p>Destinar partidas presupuestarias muy concretas a trabajar la igualdad mediante recursos (económicos, técnicos y humanos)</p> <p>Dotación humana, económica y de tiempo real para los Planes de igualdad</p> <p>Crear comisiones de igualdad en los ayuntamientos formadas por especialistas</p>
(3) Condiciones	<p>Cultura patriarcal (Punt. 10)</p> <p>No existe conciencia sobre la necesidad de igualdad entre mujeres y hombres (Punt. 5)</p> <p>Escasa presencia de las mujeres</p>	<p>Eliminar prejuicios y estereotipos patriarcales</p> <p>Mayor educación, concienciación y formación obligatoria en la comunidad educativa desde la infancia como prevención</p> <p>Permisos iguales e intransferibles de maternidad y</p>

Sociales y Culturales 18,0%	en gobiernos locales (Punt. 3) Falta de compromiso social con la igualdad (Punt.1) Persistencia del sistema patriarcal (Punt.1)	paternidad para cambiar la organización social Promover compromisos reales por parte de cargos políticos en cuanto a los Planes de igualdad Ciudadanía activa, que revierta situaciones de desigualdad que tenemos normalizadas Personas expertas en los medios de comunicación que introduzcan una perspectiva de género Que determinadas instituciones patriarcales no tengan tanto peso como la iglesia
(4) Ideología 9,0%	Impedimentos de tipo ideológico/político (Punt. 5) Gobiernos de ideología conservadora que son fundamentalmente antifeministas (Punt. 5)	No votar a los partidos conservadores, de derecha (laicismo) Trabajar en las poblaciones donde la religión está más incrustada Trabajar desde una transversalidad de género todas las esferas de la sociedad (económica, política y educativa) Formación específica continua en las administraciones públicas, independientemente de la ideología que se tenga
(5) Aspectos Técnicos 8,1%	Falta de formación feminista (con personas especialistas) (Punt. 5) No se dispone de personal cualificado que lo planifique (Punt. 3) Dificultades en la coordinación para la transversalidad (Punt.1)	Mayor oferta formativa reglada en materia de igualdad Obligatoriedad de formación en igualdad de género en el acceso a la función pública del puesto de trabajo de cualquier administración

Fuente: Elaboración propia. *Cada descriptor tiene una puntuación diferente dependiendo del grado de importancia. Recordemos que las tarjetas con una puntuación de 10 eran las más importantes, las puntuadas con 5 en segundo lugar, las de 3 puntos en tercer lugar y en último lugar, las de 1 punto.

3.2. Resultados de la segunda TGN

El contenido de la segunda TGN (Tabla 2) revela la importancia que tienen, en primer lugar, las *Condiciones Sociales y Culturales* para el desarrollo e implantación de Planes de Igualdad en la administración pública local (31,5% de peso explicativo). Las y los participantes señalan, como descriptores más importantes, el deficiente compromiso cultural y la ausencia de conciencia por parte de la población. Consideran que existe una falsa “ilusión”, es decir, la sociedad se cree que se está alcanzando la igualdad en todos los ámbitos, pero esto no es real. Además, no hay exigencias o presiones por parte de la opinión pública, y es visible el excesivo peso que tiene el patriarcado en la sociedad. Apuntan que el cambio de valores y mentalidad es lento, y que la mayoría de cargos de responsabilidad están ocupados por hombres, lo que ralentiza, aún más, el cambio social. Como recomendaciones y propuestas de intervención, destacan la necesidad de promover un cambio de conciencia social y un compromiso grupal, haciendo ver que la igualdad es una cuestión de todas y todos. La formación en igualdad, la sensibilización a través de campañas, y la visibilización de la Igualdad, son estrategias fundamentales para el grupo de profesionales. También, el desarrollo de actuaciones de prevención obligatorias para toda la población, en especial para la infancia y la juventud.

En segundo lugar, se sitúa el escenario relativo a las *Políticas Públicas e Institucionales* (24,3%). Las personas participantes apuntan que existe escaso compromiso político con las cuestiones que tienen que ver con la Igualdad de Género. Esto hace que no aparezca de forma real en la agenda política de los gobiernos. Además, hay una escasa participación y representación de las mujeres en los puestos de

decisión, y escasa coordinación en la administración pública en lo referente al desarrollo de medidas en materia de Igualdad. Ante esto, las participantes y los participantes señalan que es necesario, entre otras, exigir la incorporación de cuestiones de género e igualdad en las agendas políticas y crear organismos de Igualdad donde se haga un seguimiento de las acciones que se desarrollan en este ámbito de actuación. Además, es necesaria la evaluación de los Planes de Igualdad municipales y realizar informes de impacto de género, así como favorecer la coordinación entre el conjunto de especialistas en la materia y mejorar el funcionamiento de equipos territoriales de igualdad con reuniones periódicas de seguimiento.

En tercer lugar, se ubica el escenario relacionado con los *Recursos* (18,0%). Aquí se expone la insuficiencia de todo tipo de recursos, aunque las personas que han participado insisten en la no dotación presupuestaria a los Planes de Igualdad y la más que visible falta de recursos de personal. Las recomendaciones en este ámbito se orientan hacia aumentar la asignación presupuestaria para áreas, programas y proyectos orientados a la eliminación de desigualdades, así como garantizar un reparto presupuestario más equitativo, asegurando la financiación de los Planes de Igualdad. En el ámbito empresarial, sugieren que se deberían contemplar incentivos económicos a empresas y entidades que favorezcan la Igualdad y elaboren sus propios Planes.

Los *Aspectos Técnicos* aparecen a continuación, con un peso relativo también del 18,0%, y está relacionado con el de los *Recursos*. Las participantes y los participantes destacan la falta de recursos técnicos para planificar, ejecutar y evaluar los Planes de Igualdad desde cualquier ámbito, adoptando una perspectiva transversal. Existen numerosas trabas burocráticas para la implantación como, por ejemplo, informes rigurosos y memorias técnicas muy concretas, entre otras. Ante esta situación, señalan la necesidad de dotar de recursos económicos, humanos y metodológicos con carácter transversal. También, ampliar la formación, introduciendo los Planes de Igualdad en todos los niveles educativos. Se hace especialmente necesaria la concienciación del personal técnico, mediante reciclaje profesional y contrataciones de calidad.

Por último, está el escenario de la *Formación* (8,1%), que guarda relación directa con los *Aspectos Técnicos*, tal como se explicaba anteriormente. Las profesionales y los profesionales que han participado en esta TGN aluden que hay falta de cualificación por parte de las personas responsables de las políticas de igualdad, tanto el personal político como personal técnico. Igualmente, sostienen que existe un desconocimiento del papel que desempeña la igualdad en la sociedad, hasta el punto de no reconocer que la desigualdad es la principal causa de la violencia de género. Ante esto, piensan que es necesario incorporar la igualdad de oportunidades como materia transversal en todos los ciclos formativos, a nivel académico, personal, y profesional. También, se pone de relieve la necesaria profesionalización del personal técnico de igualdad y el trabajo de equipo en red, con coordinación y evaluación de programas y proyectos.

Tabla 4. Aspectos limitadores de la implantación de Planes de igualdad en TGN 2

ESCENARIO	DESCRIPTORES*	SOLUCIONES Y PROPUESTAS
(1) Condiciones Sociales y Culturales 31,5%	Deficiente compromiso cultural (Punt. 10) Ausencia de conciencia de la existencia de desigualdad, poco compromiso político, técnico y de la población (Punt. 10) Falsa ilusión de que hay una igualdad de oportunidades: igualdad a nivel de cultura,	Promover un cambio de la conciencia social orientado a conseguir mejoras sociales Desarrollar actuaciones preventivas obligatorias a toda la población especialmente a la infancia y a la juventud Fomentar campañas para sensibilizar a la sociedad Visibilizar la información de los resultados que se esperan Crear compromiso cultural

	<p>legislativo, que no es efectiva en hacer, pensar... (Punt. 5)</p> <p>No exigencia de la opinión pública (Punt. 3)</p> <p>Excesivo peso del patriarcado en la sociedad y lentitud en los cambios de valores (Punt. 3)</p> <p>Mayoría masculina en los cargos de responsabilidad (Punt. 3)</p> <p>Ausencia de confianza por parte de la sociedad en los resultados (Punt.1)</p>	<p>Fomentar la educación y formación en género</p> <p>Luchar por una igualdad real</p> <p>Asumir que la igualdad es cuestión de todos/as</p> <p>Trasladar beneficios de la igualdad (priorizar)</p>
<p>(2)</p> <p>Políticas Públicas e institucionales</p> <p>24,3%</p>	<p>Falta de compromiso político, no es una prioridad (Punt. 10)</p> <p>Escaso compromiso político (Punt. 10)</p> <p>Igualdad, no es un término que trasciende la política a nivel ideológico (Punt. 3)</p> <p>No aparece en la agenda política de manera real, no se invierte en carácter preventivo (Punt.1)</p> <p>Deficiente feed back con el ámbito local (Punt.1)</p> <p>Ausencia de coordinación en la administración pública respecto a los Planes de igualdad (Punt.1)</p> <p>Escasa participación y representación en puestos de decisión de las mujeres en las tomas de decisiones en las políticas de igualdad (Punt.1)</p>	<p>Delimitar criterios de participación en la política y promover la independencia del poder político</p> <p>Realización de informes de impacto de género y visibilización política en las agendas en las actuaciones</p> <p>Creación de organismos de igualdad en el ministerio, instituto de igualdad...</p> <p>Coordinación con el ámbito local</p> <p>Dotar de un buen funcionamiento de equipos territoriales de igualdad con reuniones periódicas de seguimiento</p> <p>Crear comisiones donde se evalúen los Planes de igualdad de una manera continua</p> <p>Priorizar las políticas de igualdad como compromiso político</p> <p>Obligación de la implicación en materia de igualdad</p> <p>Provocar cambios en las prioridades de las agendas políticas</p>
<p>(3)</p> <p>Recursos</p> <p>18,0%</p>	<p>Insuficiencia de recursos económicos (Punt. 10)</p> <p>Ausencia de dotación presupuestaria (Punt. 5)</p> <p>Falta de recursos: tiempo, personal, territorial... (Punt. 5)</p>	<p>Fomentar la creencia en la prevención facilita que las acciones y elaboración de los Planes de igualdad se doten a nivel presupuestario</p> <p>Asegurar la financiación de las acciones de los planes con presupuesto real</p> <p>Ampliar incentivos económicos a empresas y entidades que favorezcan la igualdad</p> <p>Igualdad y paridad en la repartición económica de los planes</p>
<p>(4)</p> <p>Aspectos Técnicos</p> <p>18,0%</p>	<p>Falta de aplicar los Planes de igualdad desde la perspectiva transversal (Punt. 10)</p> <p>Insuficiencia de recursos técnicos para planificar ejecutar y evaluar los Planes de igualdad (Punt. 5)</p> <p>Trabas burocráticas para la implantación: informes rigurosos, y registro de datos (Punt. 5)</p>	<p>Dotar de recursos económicos, humanos, y metodológicos con carácter transversal</p> <p>Incorporar la igualdad de oportunidades como material transversal en todos los ciclos formativos a nivel académico y profesional: creación de estudios propios</p> <p>Fomentar la existencia de un plan de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Ampliar la formación en género en todas las áreas de nuestra vida (personal, laboral, educativa, etc.)</p> <p>Concienciación a todo el personal técnico</p> <p>Reducir las trabas burocráticas</p>

<p>(5)</p> <p>Formación</p> <p>8,1%</p>	<p>Falta de cualificación de personas responsables políticas y técnicos, en políticas de igualdad (Punt. 5)</p> <p>Carencia en formación de igualdad (Punt. 3)</p> <p>Desconocimiento de la función de la igualdad en la sociedad, porque la desigualdad es la causa de la violencia de género (Punt.1)</p>	<p>Informar y formar a políticos, técnicos, y ciudadanía</p> <p>Profesionalización de técnicas de igualdad, trabajo en equipo, trabajo en red, coordinación, evaluación de programas</p> <p>Existencia de un plan de formación sobre igualdad</p> <p>Financiar personal cualificado en dicha materia</p> <p>Favorecer la formación de hombres y mujeres en igualdad de género</p> <p>Exigir formación en igualdad para trabajar en ello</p> <p>Fomentar una mayor incidencia en igualdad en colegios, institutos y universidades</p>
---	---	--

Fuente: Elaboración propia. *Cada descriptor tiene una puntuación diferente dependiendo del grado de importancia. Recordemos que las tarjetas con una puntuación de 10 eran las más importantes, las puntuadas con 5 en segundo lugar, las de 3 puntos en tercer lugar y en último lugar, las de 1 punto.

4. Conclusiones

En este estudio hemos podido constatar, a través del discurso de 14 profesionales que trabajan en el ámbito de la igualdad, la persistencia de una serie de factores que dificultan la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el ámbito de la administración local.

Respecto al primer objetivo específico de esta investigación, definir los obstáculos y las dificultades percibidas por los distintos actores sociales para la implantación y desarrollo efectivo de un Plan de Igualdad a nivel local, los resultados de las TGN revelan que hay tres grupos de factores que dificultan claramente la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad. Los más importantes son los que se relacionan con las *Políticas*, tanto públicas como institucionales. Parece que la Igualdad de Género no es una prioridad política y no existe un interés político real por implantar Planes de Igualdad u otras medidas que ayuden a alcanzarla. Las Políticas de Igualdad todavía se perciben de forma sesgada, como si sólo hicieran referencia a las mujeres. Llega a existir, por parte del poder político, una negación del problema, a lo que se suma un desinterés por la transparencia y la rendición de cuentas, la falta de tratamiento integral, y la ausencia de consecuencias para los municipios que incumplen la ley. Todo esto revela que la normativa nacional aprobada en 2007 resulta insuficiente, ya que determina las medidas necesarias, pero no garantiza su puesta en práctica. Parece necesario revisarla e incorporar nuevas consideraciones como, por ejemplo, sanciones para aquellas administraciones que no cumplan con la aprobación y desarrollo de Planes de Igualdad. También hay que acompañarla de otras medidas legales que contribuyan a evidenciar la importancia que tiene la Igualdad.

En segundo lugar, aparecen en el estudio las *Condiciones Sociales y Culturales*. Parece que la falta de igualdad no está considerada un problema social. No existe suficiente conciencia por parte de la ciudadanía sobre la necesidad de alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres, y demandar políticas de igualdad. El excesivo peso que aún tiene el patriarcado en la sociedad española hace que las corporaciones locales estén dirigidas mayoritariamente por hombres, existiendo todavía una escasa presencia de mujeres en los gobiernos locales y en los puestos de toma de decisiones. Se aprecia lentitud en el cambio de valores. Esto se traduce en la continuidad de estereotipos de género, en la falta de sensibilidad social, en la poca participación de la sociedad civil y en la escasa denuncia de micromachismos. Ante esto, se reconoce como fundamental la formación a todos los niveles y la visibilización.

El tercer escenario que aparece en las TGN es el que tiene que ver con los *Recursos*. Los descriptores de este escenario reflejan, sobre todo, la insuficiencia de recursos económicos y la escasa dotación presupuestaria que se destina al área de igualdad y a cualquier acción relacionada con ella. Es notable la falta de recursos institucionales, organizativos, humanos y técnicos. La ausencia de recursos es una consecuencia directa de la falta de conciencia social y de compromiso político, cuestiones a las que se aludía en los dos escenarios anteriores. Mientras que en la sociedad persistan los valores y la cultura patriarcal, y la igualdad siga sin aparecer en una posición prioritaria dentro de la agenda política, los recursos destinados a trabajar en materia de Igualdad continuarán siendo insuficientes para asumir el reto.

En relación al segundo objetivo específico, el estudio identifica medidas que ayudarían a combatir estos factores limitadores que se han identificado. Las más repetidas se organizan en tres ejes de intervención:

- Desarrollo de la conciencia social, a través de la movilización ciudadana, las campañas de sensibilización, la visibilización de las desigualdades en medios de comunicación o similares, la presencia de mujeres en la vida social del país, etc.
- Refuerzo normativo, con leyes que promuevan la igualdad de género efectiva y real. Para ello, las leyes deberían regular, entre otras, las líneas de financiación estatales y autonómicas, la dotación humana, económica, técnica y de tiempo para la ejecución de los Planes de Igualdad, los sistemas de evaluación o auditorías para el seguimiento de los planes y el cumplimiento de la ley, y sanciones en caso de infracción.
- Formación en materia de igualdad y género en todos los niveles educativos, desde la infancia. Normalización de las cuestiones referidas al género y la igualdad.

Como conclusión final, señalar que son numerosas las barreras que impiden la implantación y ejecución de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres a nivel local. Se ha tratado de identificarlas y aportar soluciones que ayuden a combatirlas, pero está claro que la ciudadanía, en su conjunto, y los poderes públicos son los que tienen la clave. Sin su compromiso real, no existirán herramientas tan útiles en la defensa de la Igualdad de Género como los Planes de Igualdad.

5. Bibliografía

- Axpe Sáez, I.; Subinas, A. y Berciano, A. (2020). Diseño y validación de un cuestionario sobre percepción de igualdad en el mundo laboral. *Cadernos Pagu*, 58, 1-26.
- Casado, R. y García-Carpintero, M^a.A. (2019). *Género y salud, apuntes para comprender las desigualdades y la violencia basadas en el género y sus repercusiones en la salud*. Madrid: Díaz de Santos.
- Comisión Europea (2020). *Informe de Igualdad de Género*. Lithuania: European Institute for Gender Equality, EIGE.
- Díaz, C.; González, L. y Gómez, A. (2015). *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- Díaz-Fernández, M^a.C.; Martínez-Torres, M^a.R. y López-Bonilla, J.M. (2017). Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 75, 107-131.

- España. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.
- España. Real Decreto - Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019, núm. 57, pp. 21692-21717.
- European Institute for Gender Equality (2020a). *Gender Equality Index 2020 - Digitalisation and the future of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (2020b). *Gender Equality Index 2019 - Work life balance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2020). *Salarios y costes laborales* https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/es&oldid=494293
- Instituto de la Mujer (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género [http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
- Maritano, O. y Bonavitta, P. (2021). Análisis comparado de legislación, políticas públicas e instituciones orientadas hacia el logro de la equidad de género”. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 88, 158-168, <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/bonavitta.pdf>
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2013). *Actuaciones de las Comunidades Autónomas en cumplimiento de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género* [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/pdf/ActuacionesCCAA\(2005-2012\).pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/pdf/ActuacionesCCAA(2005-2012).pdf)
- Ministerio de la Presidencia (2019). *Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas* [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/Vmortales_2019_4_12\(2\).pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/Vmortales_2019_4_12(2).pdf)
- Ministerio de la Presidencia (2020). *Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas* https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/Vmortales_2020_15_06.pdf
- Ministerio de Universidades. (2020). *Estadísticas de personal de las Universidades* https://public.tableau.com/views/Personal_EPU/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2
- Olaz, A. (2016). La Técnica de Grupo Nominal en el espacio Europeo de Educación Superior. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, 68, 107-125, <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz3.pdf>
- Pastor-Seller, E. y Sánchez-Juárez, M^a.D. (2014). Trabajo Social y Agente de Igualdad: Análisis de competencias, sinergias, potencialidades y oportunidades laborales y profesionales. *Portularia*, 14(1), 35-47.
- Unión General de los Trabajadores (2020). *Las Administraciones Públicas siguen sin implementar Planes de igualdad* <https://www.ugt.es/las-administraciones-publicas-siguen-sin-implementar-planes-de-igualdad>

* * *

Inmaculada Concepción Sánchez Ruiz es Graduada en Trabajo social, Máster Oficial en Mediación y Doctora en el Programa de Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales por la Universidad de Murcia. Trabajadora Social en el Centro de Atención Especializada a Víctimas de la Violencia de Género y Profesora colaboradora del Máster de Trabajo Social Sanitario de la Universidad Abierta de Cataluña.

Manuela Avilés Hernández es Diplomada en Trabajo Social y Licenciada en Sociología. Profesora Contratada Doctora con carácter permanente en el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Murcia. Directora de la Escuela de Práctica Social de la Universidad de Murcia y Coordinadora del Máster Universitario en Mediación que se imparte en esta misma Universidad.

Juan José García Escribano es Profesor Titular de Sociología en la Universidad de Murcia. Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y Doctor en Sociología por la Universidad de Murcia. Codirector del Centro de Estudios Murciano de Opinión Pública (CEMOP). Coordinador del Programa de Doctorado “Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales” de la EIDUM.