

ANÁLISIS Y PUESTA EN PRÁCTICA DE  
PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD  
LECCIONES APRENDIDAS

OTROS TITULOS DE LA MISMA COLECCIÓN:

102. **Compliance en la Administración Pública: dificultades y propuestas.**  
CONCEPCIÓN CAMPOS ACUÑA
103. **Nuevos enfoques en la gestión de los servicios públicos locales.**  
VALENTIN MERINO ESTRADA y PILAR ORTEGA JIMÉNEZ.
104. **Planificación, fomento y gestión del turismo por las entidades locales.**  
HUMBERTO GOSÁLBEZ PEQUEÑO (Dir.)
105. **Vademécum práctico sobre derecho de la Unión Europea.**  
JAIME PINTOS SANTIAGO
106. **Contaminación Acústica. Gestión del ruido por las Corporaciones Locales. Aspectos jurídicos, técnicos y sanitarios.**  
JAIME GALBARRO MUÑOZ, JOAQUÍN HERRERA DEL REY, ANTONIO PEIDRO CUADROS, JOSE LUIS RODRÍGUEZ LAÍN
107. **Planificación en entidades locales. Desde la planificación estratégica a la implementación de proyectos.**  
PATRICIA MOLINA HERNÁNDEZ
108. **Derecho del patrimonio histórico y cultural. Gestión estatal, autonómica y local.**  
JAVIER BERMÚDEZ SÁNCHEZ
109. **Reflexiones en torno a la figura del Directivo Público Local.**  
GUSTAVO GARCÍA-VILLLANOVA ZURITA
110. **El funcionamiento de los Órganos Colegiados Locales**  
FERNANDO GÓMEZ GARRIDO y GUILLERMO LAGO NÚÑEZ
111. **Praxis sobre protección de datos en las Entidades Locales**  
CAROLINA GOÑI MURUZÁBAL, LOURDES OROZ VALENCIA
112. **Los bienes de las Corporaciones Locales. Origen, evolución y regulación actual.**  
ESTEBAN CORRAL GARCÍA
113. **La gestión de los ingresos en las entidades locales**  
ISIDRO VALENZUELA VILLARRUBIA
114. **La gestión de los fondos europeos de recuperación por las entidades locales**  
RICARDO RIVERO ORTEGA y VALENTÍN MERINO ESTRADA
115. **La gestión digital no presencial en las entidades locales: teletrabajo y órganos colegiados electrónicos.**  
RUBÉN MARTÍNEZ GUTIÉRREZ y JORGE FONDEVILA ANTOLÍN
116. **La Nueva Gestión Pública en la década 2030 (3raNGP) en las Administraciones locales.**  
FERNANDO MONAR RUBIA y RODRIGO MARTIN CASTAÑO
117. **La función pública local tras la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad. El empleo público temporal en el sector público local y los procesos de estabilización.**  
XAVIER BOLTAINA BOSCH
118. **Tesorería y Recaudación en las Entidades Locales**  
JOSÉ MANUEL FARFÁN PÉREZ
119. **El impacto en los Entes Locales de la Ley de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio en Andalucía y su Reglamento**  
DIEGO J. VERA JURADO (Dir.)

ANÁLISIS Y PUESTA EN PRÁCTICA DE  
PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD  
LECCIONES APRENDIDAS

ANA I. CARO MUÑOZ

MARÍA JOSÉ FERNÁNDEZ CAYETANO

MARÍA TRINIDAD MARTÍNEZ SANZ

REMEDIOS ROQUETA BUJ



CEMCi

GRANADA, 2024

© Autoras  
© CEMCI Publicaciones  
Plaza Mariana Pineda, 8. 18009-Granada  
[www.cemci.org](http://www.cemci.org)  
[publicaciones@cemci.org](mailto:publicaciones@cemci.org)

ISBN: 978-84-16219-63-6  
Depósito legal: GR 841-2024

Impreso: Imprenta Diputación de Granada  
Impreso en España - Printed in Spain

El editor no se hace responsable de las opiniones expresadas por  
sus colaboradores

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	11
--------------------	----

## CAPÍTULO PRIMERO.

<b>Elementos esenciales de la construcción y la implementación de la igualdad de género: gestión pública, espacio privado. ANA I. CARO MUÑOZ .....</b>	<b>15</b>
--	-----------

1. El concepto de género y sus diferentes significados: construcción social del género.....	17
2. Enfoque de género y enfoque de interseccionalidad.....	31
3. Presupuestos públicos con perspectiva de género: significado y consecuencias.....	44
4. Incorporación de cláusulas para la igualdad en la contratación y las subvenciones públicas.....	56
<i>Contratación</i> .....	56
<i>Subvenciones públicas</i> .....	62
5. Participación política y social de las mujeres: situación actual.....	65
<i>Estadísticas y análisis del Instituto de las Mujeres del Gobierno de España</i> .....	70
6. Bibliografía y documentación de consulta .....	87
6.1. <i>El concepto de género y sus diferentes significados: construcción social del género.</i> .....	87
6.2. <i>Enfoque de género y enfoque de interseccionalidad.</i> .....	88

6.3. Presupuestos públicos con perspectiva de género: significado y consecuencias.....	89
6.4. Incorporación de cláusulas para la igualdad en la contratación y las subvenciones públicas. ....	89
6.5. Participación política y social de las mujeres: situación actual.....	90

## **CAPÍTULO SEGUNDO.**

### **Los planes de igualdad en las Administraciones Locales.**

#### **REMEDIOS ROQUETA BUJ ..... 93**

1. Régimen jurídico aplicable .....	95
2. Obligaciones.....	96
3. Ámbito de aplicación.....	99
3.1. Ámbito funcional .....	99
3.2. Ámbito personal .....	100
4. Bases para la elaboración de planes de igualdad internos.....	101
4.1. Las fases de elaboración de los planes de igualdad .....	101
4.2. El procedimiento para la elaboración y aplicación de los planes de igualdad .....	111
5. La vigencia de los planes de igualdad .....	121
6. La vigilancia, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.....	122
7. Régimen de infracciones y sanciones en materia de planes de igualdad.....	124
8. Bibliografía.....	125

## **CAPÍTULO TERCERO.**

### **Una visión práctica. Contenido de los Planes de Igualdad: Diagnóstico y Diseño. Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género. Auditoría Retributiva. Medidas. MARIA JOSE FERNANDEZ**

#### **CAYETANO..... 127**

1. Introducción.....	129
2. Normativa aplicable.....	130
3. Objetivos de los Planes de Igualdad.....	131

4. Fases en la elaboración de Planes de Igualdad. Detalladamente, lo que se va a analizar y ver en este capítulo van a ser las Fases 2 y 3.....	133
5. Elaboración del Plan de Igualdad.....	136
<i>Fase 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración     del plan de igualdad.</i> .....	136
<i>Fase 2: Realización del Diagnóstico.</i> .....	136
<i>Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.....</i>	157
<i>Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad.....</i>	166
<i>Fase 5. Evaluación del plan de igualdad.....</i>	169
Bibliografía .....	171

#### **CAPÍTULO CUARTO.**

<b>Experiencia práctica en el Ayuntamiento de El Campello (PYMEL) (Alicante) en la elaboración del Plan de igualdad interno. Especial relevancia del departamento de personal. Comunicación interna, diseño y publicidad. TRINIDAD MARTÍNEZ SAN .....</b>	<b>173</b>
---	------------

1. Notas del municipio de el Campello. Breve referencia a la plantilla del Ayuntamiento de el Campello.....	175
2. Punto de partida. Normativa .....	177
3. Compromiso del Ayuntamiento de el Campello. Objetivo estratégico. Equipo de trabajo. Comisión negociadora. ....	180
4. Investigación y diagnóstico. Auditoria Retributiva. Especial importancia del departamento de personal. Análisis de los resultados. Informe de diagnóstico.....	184
5. Plan de acción. Objetivos: fuentes de referencia. Acciones. Calendarización. Evaluación, indicadores y seguimiento. ....	188
6. Negociación colectiva. Aprobación provisional del plan por el Ayuntamiento pleno. Herramientas de comunicación. Publicidad y acciones. ....	192
7. Imprevistos. Aprobación definitiva. Comisión de igualdad y normas de funcionamiento. Inscripción en el REGCON. ....	195
8. Implementación. Evaluación y seguimiento. ....	196

9. Situación actual: plan en vigor. Pasos a seguir con la nueva normativa y nueva legislatura .....	199
Fuentes utilizadas .....	201



## PRESENTACIÓN

Llegado el segundo semestre del año, nos encontramos avanzando en el desarrollo de las acciones previstas para este periodo en el Plan General de Acción del CEMCI para el año 2024. Este es el primer Plan de los previstos para el período 2024-2027, con el que se inicia una nueva etapa con grandes retos y un despliegue importante de actividades y servicios concretos, lo que supone precisar, desarrollar y en su caso ejecutar las políticas públicas que se pretenden implantar en el Centro para este periodo.

Es un Plan riguroso, innovador y sólido, que contiene una batería significativa y variada de actividades y servicios concretos de máxima actualidad, siendo los parámetros de actuación del CEMCI, la calidad, innovación, modernización y superación, buscando siempre su lugar como Centro visible y recomendado para las Entidades Locales, en sus pilares básicos de actuación: formación, investigación, documentación y publicaciones.

Entre las actividades previstas dentro del Programa de Documentación y Publicaciones se encuentra la edición de publicaciones, tratando de abarcar aquellos temas de actualidad que se consideren de interés para nuestros usuarios y suscriptores, bien por ser novedades

o reformas legislativas, o bien por tratarse de temas de especial utilidad para el desempeño de las competencias de las Administraciones Públicas o para la gestión pública, especialmente la local.

En esta ocasión presentamos una obra que consideramos imprescindible para las administraciones locales, dedicada al Análisis y puesta en práctica de Planes Municipales de Igualdad. Para la elaboración de esta obra hemos contado con la colaboración de magníficas profesionales especializadas en su materia, como son Ana I. Caro Muñoz, Directora de coordinación de proyectos, patrimonio y prevención y salud laborales de la Universidad Autónoma de Madrid, Secretaria de las Juntas Directivas de AEDUN y RIDU y Vocal de la Junta Directiva de AMSP; M<sup>ra</sup> José Fernández Cayetano, Asesora especializada en la elaboración de Planes de Igualdad de empresas y administraciones públicas; M<sup>ra</sup> Trinidad Martínez Sanz, Jefa de Servicio de Recursos Humanos y Organización Ayuntamiento de El Campello (Alicante) y Remedios Roqueta Buj, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad de Valencia.

A lo largo de sus páginas, en esta obra se analizan los elementos esenciales de la construcción y la implementación de la igualdad de género y los planes de igualdad en las administraciones públicas, seguido de una visión práctica del contenido de los planes de igualdad: diagnóstico y diseño, para terminar con la descripción de una experiencia práctica llevada a cabo en el Ayuntamiento de El Campello (Alicante) en la elaboración del plan de igualdad interno, con especial relevancia del departamento de personal, comunicación interna, diseño y publicidad.

Deseamos agradecer a las autoras el magnífico trabajo realizado, así como a los participantes en las acciones del CEMCI el apoyo recibido y el interés demostrado

en las actividades y publicaciones que este Centro lleva a cabo, y confiamos en que esta publicación tenga buena acogida entre nuestros lectores.

CEMCI



# CAPÍTULO PRIMERO

## ELEMENTOS ESENCIALES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: GESTIÓN PÚBLICA, ESPACIO PRIVADO

**ANA I. CARO MUÑOZ.**

*Directora de coordinación de proyectos, patrimonio y  
prevención y salud laborales de la Universidad Autónoma  
de Madrid, Secretaria de las Juntas Directivas de AEDUN y  
RIDU y Vocal de la Junta Directiva de AMSP*



# ELEMENTOS ESENCIALES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: GESTIÓN PÚBLICA, ESPACIO PRIVADO

## **1. El concepto de género y sus diferentes significados: construcción social del género**

- i. Según nos indica la Organización Mundial de la Salud (OMS), el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

En este sentido, el programa de la escuela de estudios de género de la facultad de ciencias humanas de la Universidad Nacional de Colombia (Fokus, 2012) El género es un estructurador social, es decir un ordenador que agrupa los "arreglos" (acuerdos tácitos o explícitos), que han hecho las sociedades sobre:

- Normas sociales y roles asignados a hombres y mujeres.
- Elementos simbólicos sobre lo masculino y lo femenino.
- Imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y sus diversidades.
- Identidades dominantes asociadas a las relaciones de poder entre lo masculino y lo femenino, e intra-géneros.

Estos “acuerdos sociales” posicionan una división binaria artificial de ser “hombres o masculino”, y “mujeres o femenino”, y presentan características específicas que las Organizaciones Mundial y Panamericana de la Salud, resumen en 5 elementos principales del género:

- Relacional: Hombres, mujeres, personas de los sectores sociales LGBTI no viven de manera aislada; el género se refiere a las relaciones entre ellos, ellas y ellos, y cómo estas relaciones están construidas socialmente. A menudo hay una concepción errónea de que cuando hablamos de género, se excluye a los hombres.
- Jerárquico: Las diferencias establecidas entre mujeres, hombres y personas de los sectores sociales LGBTI están lejos de “neutral” y tienden a atribuir mayor importancia y valor a características “masculinas” –que a menudo resulta en relaciones de poder desiguales.
- Histórico de género o normas de género históricas: Son alimentadas por factores que cambian con el transcurso del tiempo y espacio, por lo tanto, puede modificarse mediante las intervenciones.



- (Contextualmente específica: Variaciones específicas en relaciones de género dependen de la etnicidad, edad, orientación sexual, religión, posición social o económica, etc.
  - Institucionalmente estructurado: Las relaciones sociales de género son apoyadas por valores, legislación, religión, etc.
- ii. De otra parte, si nos adentramos en el propio concepto de género, pasaríamos a la categorización, de modo que evidenciaríamos la existencia de una construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas. Por eso conviene analizar dicha categoría desde la propia evolución histórica, y los diversos ítems que han contribuido a obtener el concepto actualmente admitido y utilizado.

Como categoría de análisis, el concepto “género” es utilizado en las ciencias sociales desde que el antropólogo John Money propusiera, en 1955, el término “rol de género” (gender role; ver género, roles de) para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. En 1968, en sus estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, el psicólogo Robert Stoller definió la “identidad de género” (gender identity) y concluyó que ésta no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género.

Por su parte, el feminismo académico anglosajón impulsó el uso de este concepto en los años 70 para enfatizar que las desigualdades entre mujeres y hombres

son socialmente construidas y no biológicas. Distinguir claramente la diferenciación sexual –determinada por el sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico de las personas– de las interpretaciones que cada sociedad hace de ella, permitía una mejor comprensión de la realidad social y perseguía un objetivo político: demostrar que las características humanas consideradas femeninas son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en lugar de derivarse naturalmente de su sexo biológico.

Posteriormente, en los años 80, el género comenzó a ser utilizado por diversas disciplinas de las ciencias sociales porque demostraba ser una categoría útil para delimitar con mayor precisión cómo la diferencia (biológica) se convierte en desigualdad (económica, social y política) entre mujeres y hombres, colocando en el terreno simbólico, cultural e histórico los determinantes de la desigualdad entre los sexos. En este sentido, la adopción del género como categoría de análisis ha significado la ruptura epistemológica más importante de las últimas décadas en las ciencias sociales, pues ha implicado el reconocimiento de una desigualdad social que había sido hasta entonces subsumida en la dimensión económica, tanto por la teoría de las clases como por las de la estratificación social (de Barbieri, 1992).

Desde la antropología, el género ha sido definido como la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual. Tal interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones –en otras palabras, un sistema de sexo/género, según plantea Rubin (1975)– que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo. En consecuencia, el género estructura tanto la percepción

como la organización concreta y simbólica de toda la vida social.

Para la psicología, el concepto "género" alude al proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de aquellos atributos que cada sociedad define como propios de la femineidad y la masculinidad. El género es, por tanto, la construcción psico-social de lo femenino y lo masculino (Dio Bleichmar, 1985). Desde la perspectiva psicológica, el género es una categoría en la que se articulan tres instancias básicas:

- a) La asignación de género: se realiza en el momento en que nace la criatura, a partir de la apariencia externa de sus genitales.
- b) La identidad de género: es el esquema ideo-afectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro. Se establece más o menos a la misma edad en que la criatura adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Una vez establecida la identidad de género, cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, ésta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias.
- c) El rol de género: es el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. La tipificación del ideal masculino o femenino es normativizada hasta el estereotipo, aunque en el desarrollo individual la futura mujer u hombre haga una elección personal dentro del conjunto de valores

considerados propios de su género. No obstante, los roles y estereotipos de género –tanto femeninos como masculinos– están tan hondamente arraigados, que son considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género.

Por su parte, sociólogas e historiadoras feministas han conceptualizado el género como elemento estructurador de un conjunto de relaciones sociales –las relaciones de género– que determinan las interacciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas. Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto. Dado que estos conflictos están determinados socialmente, pueden adoptar formas muy distintas en diversas circunstancias; a menudo adoptan la forma de dominación masculina y subordinación femenina (Whitehead, 1979).

Del mismo modo, las feministas vinculadas a la corriente del feminismo de la igualdad y/o a la escuela anglosajona (Young, Scott y otras) han enfatizado que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder, un campo dentro del cual o por medio del cual se articula el poder, dado que la construcción del género no es simplemente un proceso de diferenciación que produce dos mundos, separados pero iguales, para mujeres y hombres; por el contrario, al propiciar una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre mujeres y hombres, el género estructura unas relaciones asimétricas de poder entre ambos.

También conviene señalar que los estudios sobre el género han impactado en el campo del desarrollo, llegando a modificar los planteamientos y la práctica de la