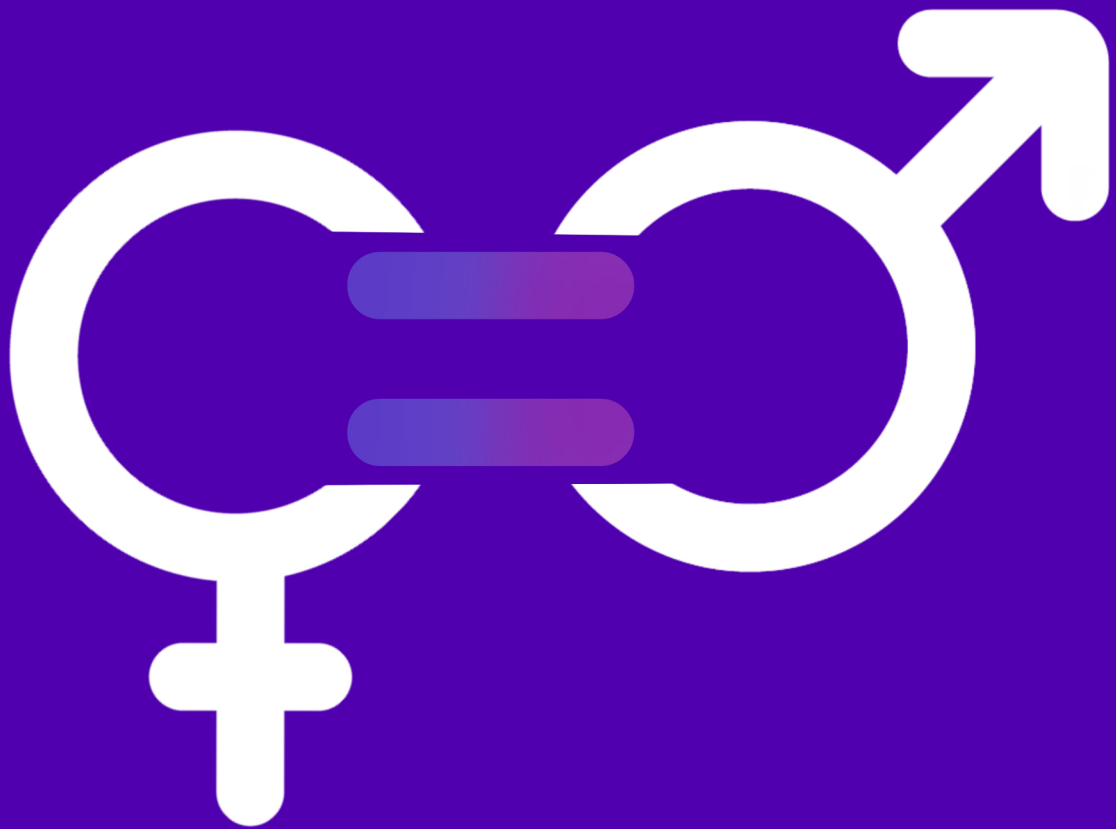


# La gestión pública con perspectiva de género



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

---

VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT  
SOCIAL I COOPERACIÓ



Attribution-NonCommercial-  
NoDerivatives 4.0 International  
(CC BY-NC-ND 4.0)



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT  
SOCIAL I COOPERACIÓ

## LA GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Edición a cargo de  
**Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación**

Dirección  
**Rosa Puchades Pla**

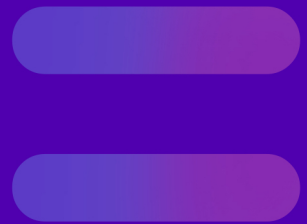
Coordinación  
**María Rosa Cerdá Hernández**

Autora  
**Beatriz Belando Garín**

Diseño y maquetación  
**Luz Mérida García**



# Presentación



La perspectiva de género, como estrategia de análisis y facilitadora de los impactos positivos de toda actividad, exige su incorporación transversal en nuestras prácticas también como administración al servicio de la ciudadanía.

En este sentido, la formación y educación social en Igualdad es instrumento clave para la transformación de los sistemas relacionales, así como para la generación de conocimiento que lleve a la reflexión personal sobre cómo actuamos y qué alcance tienen nuestros esquemas de trabajo y actitudes en la interrelación organizacional según el marco normativo vigente.

Con tal fin, el curso *La gestión pública con perspectiva de género*, ofertado a toda la comunidad universitaria en modalidad online a través de Poliformat, permite acercarnos a los conceptos identificadores de las diferentes dimensiones que inciden tanto en el ámbito laboral de la Administración como en la relación de ésta con la ciudadanía.

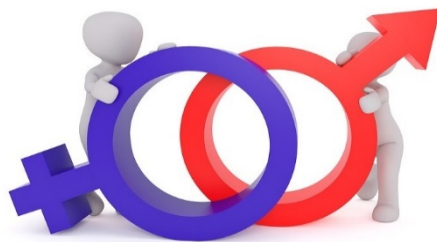
Elaborado por la Dra. Beatriz Belando Garín, profesora titular de Derecho Administrativo y experta en Administración pública con perspectiva de género, el curso se estructura en dos grandes bloques.

En el primer bloque se exponen los conceptos básicos sobre los planes de igualdad, violencia de género en el ámbito de la Administración, la gestión de personal con enfoque de género, y la implantación de un lenguaje no sexista en la comunicación institucional.

El segundo bloque se orienta a la exposición de los instrumentos de la Administración como promotora de igualdad: cláusula social de igualdad y claves para su inclusión en la contratación pública, subvenciones y distintivos de igualdad.

El interés y calidad de su contenido lo convierten en recurso de consulta para toda persona interesada. Con tal finalidad, se ofrece en el repositorio institucional RiuNet y en la microweb de la Unidad de Igualdad UPV. Este recurso formativo compartido se integra en las medidas de impulsadas por el Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación, a través de la Unidad de Igualdad UPV, dirigidas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

*Rosa Puchades Pla*  
*Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación*



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC](#)

## LA GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Beatriz Belando Garín<sup>1</sup>

<b>BLOQUE 1. LA IGUALDAD AD INTRA DE LA ADMINISTRACIÓN</b> .....	2
<b>1. LA LEY DE IGUALDAD Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b> .....	2
<b>2. IDEAS BÁSICAS SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD</b> .....	5
<b>3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LOS PROTOCOLOS DE ACOSO</b> .....	10
<b>3.1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b> .....	10
<b>3.2. LOS PROTOCOLOS DE ACOSO: ÁMBITO MATERIAL Y ÁMBITO SUBJETIVO</b> .....	17
<b>3.2.1. Ámbito material</b> .....	17
<b>3.2.2. Ámbito subjetivo</b> .....	22
<b>4. GESTIÓN DEL PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO</b> .....	26
<b>5. IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA Y SU IMPACTO EN LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	31
<b>BLOQUE 2. LA ADMINISTRACIÓN PROMOTORA DE LA IGUALDAD</b> .....	34
<b>1. LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b>	34
<b>2. LA INCLUSIÓN DE LAS CLAUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS</b> ...	37
<b>2.1 Cláusula social de igualdad. Marco legal</b> .....	37
<b>2.2. Claves para la inclusión de la cláusula social de igualdad en la contratación pública</b> .....	43
<b>3. LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS</b> .....	48
<b>4. LOS DISTINTIVOS DE IGUALDAD</b> .....	50
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	52

---

<sup>1</sup> Doctora en Derecho. Profesora titular de Derecho Administrativo. Directora del Máster universitario en Derecho y Violencia de Género. Universitat de València. Experta en Administración pública con perspectiva de género.


## BLOQUE 1. LA IGUALDAD AD INTRA DE LA ADMINISTRACIÓN

### 1. LA LEY DE IGUALDAD Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

La Administración es una organización al servicio del interés general sujeta a la Ley y el Derecho (art. 103 [Constitución Española](#)), que ha de respetar los derechos fundamentales como la igualdad (art. 14) o la dignidad o la integridad física o moral de las personas (art. 10), lo que tiene consecuencias en el seno de su propia estructura.


Es preciso recordar que el artículo 9.2 de la Constitución impone a los poderes públicos la obligación de remover los obstáculos que impiden que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Una expresión de este esfuerzo por lograr que la igualdad fuese real, es sin duda la [Ley Orgánica 3/2007, de igualdad entre mujeres y hombres \(LOI\)](#), que recoge en su articulado los postulados de las diversas Directivas europeas, entre otras, la [Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE](#), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la [Directiva 2004/113/CE](#), sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

	<a href="#">Constitución Española</a>
	<a href="#">Ley Orgánica 3/2007, de igualdad entre mujeres y hombres</a>
	<a href="#">Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE</a>

La **LOI** parte de la premisa del reconocimiento de las personas, mujeres y hombres, como sujetos iguales en derechos, pero que han de contar con las condiciones socioeconómicas e institucionales que hagan real el ejercicio de sus derechos y sus libertades en igualdad.

Se puede ampliar este punto con la lectura recomendada en el siguiente cuadro.

	CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, <a href="#">Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</a>
---	---

Ello exige a la Administración un papel más activo y comprometido en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la erradicación de todas las formas de discriminación, especialmente de la discriminación por razón de sexo. El mandato establecido en el art. 1.1 LOI es claro en este sentido.



Art. 1.1. LOI.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La consecución de la igualdad real tiene que producirse, por tanto, también en el marco de la propia Administración abordando los condicionamientos y circunstancias que impiden que esta se alcance.

La igualdad exige de los gestores públicos acabar con otra serie condicionamientos que dificultan el acceso a la Administración o a la carrera profesional, y que habrán de hacerse de forma compatible con el [art. 23 \(CE\)](#) y al [art. 103 \(CE\)](#) relativo al principio de mérito y capacidad. En este caso, el Tribunal Constitucional recuerda la importancia de conectar la [discriminación por razón de sexo](#) cuando ésta puede deberse a circunstancias vinculadas solo con un determinado sexo como es la maternidad (Sentencia de 16 de enero de 2017, del Tribunal Constitucional), lo que salvará cualquier obstáculo para su eventual contradicción con el art. 23 CE.



Esto ocurrió en el caso resuelto por la Sentencia de 20 de marzo de 2017, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León donde una funcionaria interina, como consecuencia de una incapacidad laboral derivada directamente de su embarazo, es excluida de una llamada a cubrir la correspondiente plaza. El Tribunal califica la exclusión de "discriminatoria".

Tampoco puede olvidarse la obligación de imponer medidas efectivas que eviten la [discriminación directa o indirecta por razón de sexo](#) en el ámbito retributivo.



Examinada de forma objetiva la retribución, no parecen existir diferencias entre hombres y mujeres en el seno de las Administraciones Públicas. Las diferencias salariales vienen de la mano de complementos retributivos fundamentados en conceptos como, p.ej., la peligrosidad, que están desfasados ya que la tecnología aplicable al puesto de trabajo salva las posibles dificultades ergonómicas en las que basar su desempeño preferente por hombres.

Igualmente, las circunstancias derivadas del cuidado y la conciliación afectan al ámbito retributivo, siendo en este caso esencial la perspectiva de género en los datos sobre excedencias o reducciones de jornadas derivada del cuidado de familiares, donde será posible visualizar la desigualdad oculta y frente a la que la Administración ha de actuar.

Pero la búsqueda de la igualdad en el seno de las organizaciones públicas implicará igualmente, el [establecimiento de protocolos de acoso y de planes de igualdad](#), al igual que en el resto de organizaciones. El acoso también se encuentra presente en las Administraciones y la rigidez de las organizaciones públicas no pueden impedir ni su detección ni su respuesta.

Especial atención nos merece en este punto la formación en género. La formación del personal de las Administraciones públicas es imprescindible para evitar interpretaciones sexistas de derechos consagrados al personal al servicio de las Administraciones. Por más que el legislador haya ido progresivamente ampliando derechos que favorezcan la conciliación o protejan a las mujeres víctimas de violencia, una interpretación sexista puede impedir el disfrute de dichos derechos.



Un caso ilustrativo de las consecuencias de esta falta de formación fue el caso de la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Zamora, de 30 de abril de 2014, en la que se denegó el permiso de lactancia a un funcionario de la Administración de Castilla y León, al asimilar la lactancia con la lactancia natural, a pesar de que la norma se reconoce indistintamente a funcionarios y funcionarias públicas. Este permiso dio lugar incluso a una Sentencia del Tribunal Constitucional, 75/2011, de 19 de mayo, donde se recordó que el permiso no está conectado con la lactancia sino con la conciliación familiar.



La formación continua se convierte de esta forma en imprescindible, pero su organización puede ser diversa. La primera y más sencilla es la inclusión de temas de igualdad en los temarios de oposición y la formación del personal en la materia. La segunda supone la preferencia por las mujeres a la hora de acceder a los cursos de formación, especialmente aquellos que están directamente vinculados con puestos de alta dirección (art. 60 LOI).

Se puede ampliar este punto con el visionado del siguiente video.



[Igualdad en la Administración General del Estado](#)  
Instituto Nacional de Administración Pública

## 2. IDEAS BÁSICAS SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

Los [planes de igualdad](#) son instrumentos a favor de la promoción de la igualdad en el seno de organizaciones públicas o privadas. Su definición y diseño aparece recogida en el [art. 46.1 LOI](#).



Art. 46.1. LOI.

Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La referencia o la invocación a las empresas puede generar confusión dando la impresión de la exclusión de la organización administrativa del mandato en su elaboración. Esta idea queda desterrada en el propio [art. 64 de la LOI](#) que alude a los órganos de Gobierno involucrados en la redacción del Plan de Igualdad en el caso de la Administración General del Estado.

El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado ha sido aprobado recientemente. Se puede consultar en el siguiente cuadro.



[III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado](#)

Aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020 (BOE de 1 de enero de 2021).

Es cierto, sin embargo, el diferente compromiso efectivo con la igualdad por parte de las Universidades, de las que solo el 56,8% poseía un Plan de Igualdad en 2017, siendo su cumplimiento y seguimiento en muchas ocasiones, meramente formal. La cuestión ha ido cambiando reforzada por el hecho de la incorporación del análisis de género en el ámbito investigador, como se reflejaba en el Programa Marco Horizonte 2020 y en el actual [Programa Marco Horizonte Europa \(2021-2027\)](#), con la exigencia de un plan de igualdad de las entidades (organismo público, centro de investigación o institución de educación superior) que quieran acceder a financiación del próximo Programa Marco.

Se puede ampliar este punto con la lectura recomendada en el siguiente cuadro.



SANMARTÍN MORA, María Asunción "[Igualdad de género y contratación pública: ¿Será el programa Next Generation UE una oportunidad?](#)" Observatorio de Contratación Pública, 25 de enero de 2021.

Al margen de esta realidad, los elementos que hay que tener siempre presentes en todo Plan de Igualdad, con independencia de la organización en la que éste se implemente, son: diagnóstico previo, delimitación de objetivos, concreción de medidas, seguimiento y evaluación.



**Plan de Igualdad. Elementos presentes.**

- 1- Diagnóstico previo.
- 2- Delimitación de objetivos.
- 3- Concreción de medidas.
- 4- Seguimiento.
- 5- Evaluación.



## Claves para la elaboración de un Plan de igualdad

Agencia EFE

En el caso de las Administraciones públicas, ello obliga a realizar una serie de consideraciones previas. La primera y fundamental es la necesidad de fijar los objetivos en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades que la Administración pretende alcanzar con el Plan.

Es preciso recordar que el Plan es objeto de seguimiento y evaluación de su eficacia, por lo que los objetivos han de ser asumibles partiendo de la realidad institucional, del periodo de vigencia del Plan y de los medios de los que dispone la Administración para alcanzarlos.

Sobre los medios necesarios para el buen desarrollo de un plan en la Administración es necesario reflexionar sobre las necesarias alianzas y compromisos internos que exigen de la colaboración efectiva de las distintas áreas o negociados implicados en cada eje y medida acordada. Los recursos económicos son otro factor importante en ciertas acciones, p.ej. formación o implementación informática para el análisis de datos, así como el factor humano en su sentido de compromiso con prácticas profesionales individuales como el uso de un lenguaje inclusivo.



### **Plan de Igualdad en la Administración. Medios.**

- Compromiso y alianzas internas para la consecución del Plan: colaboración real de áreas, servicios y negociados.
- Recursos económicos: acciones que exigen inversión como las de carácter formativo o implementación informática.
- Factor humano: compromiso individual en la práctica profesional para el progreso de la igualdad efectiva. P.ej. uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones.

### Bibliografía recomendada



JABBAZ Churba, Marcela, "Claves para la elaboración e implementación de Planes de Igualdad de mujeres y hombres" en *La implementación de políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, p. 29

Además de los objetivos, el Plan de Igualdad, requiere para su elaboración la participación de las representaciones sindicales pues es objeto de negociación colectiva.

El Plan de Igualdad en una organización administrativa tiene carácter de instrumento laboral y, en ese sentido, está sometido a negociación con la representación sindical.

En las universidades se produce la confluencia del carácter laboral del Plan de Igualdad con su carácter de plan programático en el que el alumnado está presente en cuanto núcleo del desarrollo de la actividad universitaria. El alumnado se contempla como colectivo de interés en el desarrollo de las políticas de igualdad universitaria sin interferir en la dimensión laboral del mismo. Las acciones y medidas dirigidas a este colectivo deben estar expresamente diferenciadas en los ejes y objetivos del Plan que lo incluyan.



### **Plan de Igualdad en las universidades públicas.**

#### **Doble dimensión:**

- 1- Laboral: sometido a negociación con la representación sindical. La Comisión de Igualdad constituida para cada nuevo plan incorporar la representación sindical como agente social que propone, colabora y facilita la incorporación de medidas y acciones de interés para el conjunto de la plantilla.
- 2- Estudiantil: en cuanto que se incorpora al alumnado en aquellas medidas y acciones sin vinculación laboral, pero de interés para el progreso de la igualdad efectiva.

Se puede ampliar sobre planes de empresa en la siguiente lectura recomendada.



FABREGAT MONFORT, Gemma, "Planes y distintos de igualdad en las empresas", [\*El Derecho a la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Una evaluación del Primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007\*](#), Asunción Ventura Franch y Santiago García Campá (direcc), Thomson Reuters\_Aranzadi, 2019, Cizur Menor, p. 747.

Todo Plan de Igualdad está precedido por el estudio diagnóstico que fija la realidad institucional sobre la realización efectiva de la igualdad en un período temporal de referencia.

El estudio diagnóstico es un análisis de la institución de acuerdo con los indicadores que se hayan establecido. Dichos indicadores son preferentemente cuantitativos por lo que se necesita la implementación de procesos de captación de datos estadísticos que faciliten el análisis de la realidad más allá de la utilización de indicadores cualitativos, como las encuestas de respuesta abierta que, según la institución y sus períodos de contratación, pueden revelar una imagen fraccionada respecto a estudios diagnósticos previos.



#### **Datos desagregados por sexo.**

Necesitamos conocer el sexo del personal que ha disfrutado de excedencias por cuidados de hijos e hijas o ascendientes, reducciones de jornadas, bajas por enfermedad y su duración, personal docente que solicita movilidad por razones de investigación, etc.

#### **Brecha salarial.**

Utilizar los indicadores necesarios desagregados por sexo que indiquen las posibles diferencias salariales que están vinculados con la promoción en la carrera profesional y la conciliación.

#### **Medidas de Conciliación.**

Si no se ejercen los derechos de conciliación desde la corresponsabilidad de cada miembro de la pareja, y por el contrario se considera "cosa de mujeres", la promoción de la mujer va a sufrir, sin duda, una merma respecto de la del hombre.

El ejercicio de los derechos de conciliación sin corresponsabilidad perpetúa el **techo de cristal** o la permanencia de obstáculos invisibles (por ser asimilados como "naturales") que dificultan el progreso individual de la mujer en su actividad profesional y social.

El tratamiento de los datos se realiza conforme a la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#).

Se puede ampliar este punto con la lectura recomendada en el siguiente cuadro.



SEVILLA, Julia; BELANDO GARÍN, Beatriz; FABREGAT MONFORT, Gemma; GARCÍA CAMPÁ, Santiago, [Libro violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana](#), Generalitat Valenciana, Valencia, 2017, p. 45.

Una vez aprobado el Plan, su seguimiento y difusión son claves para la creación de una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Entre sus contenidos necesarios y posibles se encuentran los señalados en el [art. 46.2 LOI](#).



Art. 46.2 LOI

- a) Acceso al empleo
- b) Clasificación profesional
- c) Promoción y Formación en materia de igualdad
- d) Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar
- e) Protocolos de Acoso sexual o por razón de género
- f) Guías sobre el lenguaje no sexista
- g) Elaboración de guía de buenas prácticas

Las medidas *f) Guías sobre el lenguaje no sexista* y *g) Elaboración de guía de buenas prácticas* no son obligatorias y están dirigidas a promover, proteger y garantizar el derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminaciones por razón de sexo.

### 3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LOS PROTOCOLOS DE ACOSO.

#### 3.1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia sobre la mujer es la manifestación más grave de la desigualdad de la mujer. Un elemento clave es la prevención de la violencia machista a la que se dirige la [Ley Orgánica 1/2004](#), siendo una de las primeras leyes europeas en otorgar una protección diferenciada a las mujeres que sufren esta situación.



[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)

El legislador español siguió los pasos de diversas organizaciones internacionales que, con carácter previo, ya habían apuntado la consideración de la violencia de género como una vulneración de los derechos humanos y describían el concepto de violencia de género del que luego bebería el legislador nacional.



[Naciones Unidas. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993](#)

Define la **violencia contra la mujer** como:

*todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.*

**Es, por tanto, una violencia que se ejerce sobre la mujer por el hecho de serlo.**

En el ámbito estatal el art.1.1 de la [Ley Orgánica 1/2004, Integral contra la Violencia de Género](#), define la violencia de género en nuestro ordenamiento.



[LO 1/2004. Art. 1.1.](#) La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, **se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.**

A diferencia del concepto internacional, en la [LO 1/2004](#) se incluye el elemento de "afectividad" entre agresor y la víctima.

La violencia de género se fundamenta, por tanto, en una relación de poder y subordinación lo que explica su diferenciación y tratamiento separado de la violencia doméstica como violencia ejercida entre miembros de un mismo núcleo familiar, independientemente de la pertenencia a uno u otro sexo.



### **Violencia doméstica o intrafamiliar**

Es la que se produce entre miembros del núcleo familiar con previa convivencia, pudiendo ser víctimas tanto hombres como mujeres.

Su referente jurídico se encuentra en el [artículo 173.2 del Código Penal](#), y se traduce como la violencia ejercida por la persona agresora sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de la convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados.



[Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011](#)

#### **Definición de violencia doméstica.**

*Art. 3. b) Por «violencia doméstica» se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.*

La violencia sobre las mujeres es la expresión más cruel de la desigualdad entre mujeres y hombres. Las relaciones de poder fundamentan la violencia sobre las mujeres y se observan dentro del núcleo familiar, en las instituciones públicas, en los colegios y Universidades, en la sociedad misma, y representa un problema público al que hay que hacer frente con estrategias pluridisciplinarias.

Esta sumisión de la mujer se encuentra tan interiorizada por la víctima que en ocasiones es invisible. Ello se aprecia en las famosas palabras expuestas en tantas ocasiones por el ex Delegado de Gobierno contra la violencia de género Lorente Acosta, que ante las preguntas si su marido le pegaba la víctima declara: "no, mi marido me pega lo normal".



Lorente Acosta, Miguel. [El rompecabezas : anatomía del maltratador](#). 2ª ed., Ares y Mares, 2004.



Partiendo de esta situación, la [LO 1/2004](#), diseña el sistema de protección y asistencia a las víctimas sobre la base de tres pilares.



LO 1/2004. Sistema de protección y asistencia a las víctimas basado en 3 pilares:

**A- Represivo:** modificación del Código Penal, órdenes de alejamiento, etc.

**B- Preventivo:** medidas en el plano educativo, directrices a los medios de comunicación a través del impulso de códigos de autorregulación evitando la cosificación de la mujer o actos que inciten a la violencia contra las mujeres, etc.

**C-Asistencial:** derecho a la asistencia letrada, derecho a la renta activa de inserción, centros mujer 24 horas, ayudas para el alquiler de viviendas, etc.

Sin embargo, la realidad con la que se enfrentan los poderes públicos sigue siendo alarmante. Los datos aportados por la [Macroencuesta de violencia contra la Mujer 2019](#) publicado por la [Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género](#) son demoledores. En este punto cabe indicar que, cuando hablamos de violencia de género, no sólo tenemos que hacer referencia a las víctimas mortales, pues la violencia sobre las mujeres se puede manifestar de diferentes formas y todas ellas tienen como objetivo provocar un daño físico, sexual, psicológico o emocional en la mujer con la finalidad de mantener el control sobre ella sometiéndola a una relación de subordinación con el agresor.

Bienvenidos | Benvinguts | Ongi etorri | Benvidos | Benvinguts | Welcome | Bienvenue

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE IGUALDAD | SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO | DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Compartir | Guía de navegación | 016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

## Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

Por una sociedad libre de violencia de género


Esta web contiene información sobre violencia de género (entendida como malos tratos en la pareja, de acuerdo con el artículo 1 de la LO1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género) así como sobre otras formas de violencia contra la mujer, como la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual o la mutilación genital femenina.

- Información útil para la mujer y su entorno: cómo detectar y qué hacer
- Sensibilización y concienciación: la sociedad actúa
- Profesionales
- Estadísticas, encuestas, estudios e investigaciones
- Otras formas de violencia sobre la mujer

Para analizar la magnitud del problema y ser conscientes de su gravedad es necesario identificar todos los tipos de violencia que sufren las mujeres siendo las más comunes las que se recogen en el siguiente cuadro.

TIPO	CONCEPTO
<b>FÍSICA</b>	Es el daño intencional o uso excesivo de la fuerza que deviene en lesión o dolor, enfermedad o incluso lo muerte. Cuando una persona recibe un daño directo en su cuerpo.
<b>VERBAL, PSICOLÓGICA O EMOCIONAL</b>	Son aquellos actos que atentan o vulneran la integridad emocional, psíquica de quien los sufre así como su dignidad como ser humano y conculca sus derechos humanos. Son actos y expresiones que ofenden, humillan, asustan, amenazan o atentan contra la autoestima de la persona.
<b>SEXUAL</b>	Son las acciones sexuales realizadas sin consentimiento de la persona sobre la cual recae, impuestas a la víctima mediante fuerza o intimidación.
<b>ECONÓMICA</b>	Es la privación del sustento económico a la mujer y a sus hijas e hijos de una manera intencionada y sin justificación alguna. Así como cuando se le quita el dinero que gana, se le impide gastarlo en beneficio suyo o de su familia, con el fin de controlar su independencia.

Según la última [Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019](#), realizada por [la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género](#), 1 de cada 2 mujeres, de 16 o más años, ha sufrido violencia por ser mujer, según las violencias definidas en la Macroencuesta, que recogen los datos desde una mirada lasciva a una violación, y 1 de cada 5 la ha sufrido en los últimos 12 meses. Esta Macroencuesta de 2019 incorpora por primera vez 14 ítems como el acoso sexual y el stalking como formas de violencia contra las mujeres y se incluyen preguntas sobre otras formas de violencia sexual posibles, como las agresiones en grupo, o violencia psicológica.

	<p>MINISTERIO DE IGUALDAD</p>	<p>SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</p>
		<p>DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</p>
		<p>Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género</p>
<p><b><u>Resumen ejecutivo de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019</u></b></p>		



## Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019

### **TIPOS DE VIOLENCIAS MEDIDOS**

#### **Violencia de la pareja actual y violencia de parejas pasadas**

- o Física
- o Sexual
- o Psicológica: comportamientos de control y violencia emocional
- o Económica

#### **Violencia fuera de la pareja**

- o Física
- o Sexual

#### **Acoso sexual**

#### **Acoso reiterado (stalking)**

Para la violencia fuera de la pareja, el acoso sexual y el stalking, se pregunta si la violencia tuvo lugar antes de cumplir los 15 años con el objetivo de poder cuantificar la violencia sufrida en la infancia.



### **Stalking. Tipo penal.**

#### [Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal](#)

Art. 172 ter.

1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

- 1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física.
- 2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.
- 3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.
- 4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

[...]



[Las nuevas formas de violencia: la violencia de género digital](#)  
Campaña #FuerzaEnMiVoz. Gobierno de España.

Las Universidades Públicas no están exentas de esta realidad de violencia sobre la mujer, en el *informe [Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain](#)* (2017), destacó que el 62% del alumnado ha padecido o conoce a alguien que ha sufrido violencia de género en la universidad. El 25% de las agresiones que se identificaron como violencia contra la mujer habían sido ejercidas por profesores.

A pesar de estos datos, el 91% de los casos de agresiones en universidades españolas no se denuncian. En la encuesta, el 92% del alumnado entrevistado afirmó que no sabían si existía un servicio para las víctimas en la universidad. El 85% del estudiantado opinaba que las universidades deben prestar servicios a las personas que sufren cualquier tipo de violencia machista. Entre las personas que se atrevieron a denunciar la situación vivida en la universidad, el 27% de las personas no se sintieron apoyadas por la institución y el 69% de las personas encuestadas se sentían inseguras acerca de recibir la ayuda adecuada.



VALLS, Rosa; PUIGVERT, Lúdia; MELGAR, Patricia y GARCIA-YESTE, Carme, "[Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain](#)", *Violence Against Women*, pp. 1–21

Frente a esta realidad, la Universidad se enfrenta al problema del temor de estudiantes y personal, tanto docente e investigador como de administración y servicios, sobre las consecuencias que tendrán en sus carreras la decisión de denunciar en un marco con competencias delimitadas por el régimen propio de las administraciones públicas.

La acción administrativa no alcanza, competencialmente, para dar respuesta suficiente a la demanda de las mujeres afectadas ante hechos tipificados como delitos o ante aquellas situaciones que, constituyendo posible falta administrativa, no se deciden a iniciar el correspondiente procedimiento.

Las estrategias seguidas en las administraciones públicas, las universidades entre ellas, es la difusión de los canales existentes para la comunicación de situaciones que, en distinto grado e intensidad, son constitutivas de violencia sobre la mujer.



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



En la Universitat Politècnica de València las comunicaciones se pueden dirigir a:

- [Unidad de Igualdad](#) adscrita al [Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación](#) Desde la Unidad se coordinan los servicios necesarios para la atención de víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos.
- Direcciones de las [facultades y escuelas](#)
- [Vicerrectorado de Alumnado, Cultura y Deporte](#)
- [Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado](#)
- [Servicio de Recursos Humanos](#)
- [Defensoría Universitaria](#)
- [Delegación de Alumnos](#)

### 3.2. LOS PROTOCOLOS DE ACOSO: ÁMBITO MATERIAL Y ÁMBITO SUBJETIVO.

#### 3.2.1. Ámbito material.

La Administración tiene la obligación de trasladar los valores de igualdad en el desarrollo de las funciones públicas, lo que incluye a su personal. La Administración ha de mantener un ámbito de trabajo respetuoso y adecuado lo que conecta con el respeto a la dignidad de las personas, a su salud e indirectamente con el servicio prestado a la ciudadanía.

Esta conexión entre igualdad, salud y acoso sexual aparece en la propia [Ley Orgánica 3/2007](#), artículo 27.3 *Integración del principio de igualdad en la política de salud*.



[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)


Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. [...]

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: [...]


c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Los protocolos no son normas jurídicas (sentencia del TSJ de Aragón de 17 de marzo de 2017), pero constituyen un instrumento híbrido entre la prevención y la reacción ante la detección de conductas de acoso sexual o por razón de sexo. Ello permite entender la estructura de la mayor parte de los Protocolos de Acoso aprobados por las Universidades.

Se puede ampliar este punto con la lectura recomendada en el siguiente cuadro.

	Alicia VILLALBA SÁNCHEZ , " <a href="#">Los protocolos de prevención y actuación frente al acoso por razón de género en las universidades pertenecientes a la comunidad autónoma de Galicia</a> ", Dereito vol.28, nº1:179-207 (Xaneiro-Xuño, 2019), p. 190.
---	--

La Universitat Politècnica de València no es una excepción. La UPV ha mantenido en el [Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género](#) una parte dedicada al procedimiento a seguir en caso de acoso sexual o por razón de género y otra parte, a medidas de prevención. Se responde así a la máxima legal impuesta por la LOI de promover condiciones de trabajo libres de acoso sexual y por razón de sexo unida a la de arbitrar procedimientos específicos para recibir y tramitar las denuncias ([art. 48 LOI](#)).

	<p><a href="#">Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</a></p> <p>Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p>
---	--

El principal problema en que se encuentran muchas Universidades es su ámbito material, siendo bastante habitual derivar las conductas de acoso sexo o por razón de género a un Protocolo conjunto con el acoso laboral sin abordar ni partir de las diferencias de base que estas conductas poseen.

Esta es una práctica ciertamente frecuente, como por ejemplo el Protocolo de la Generalitat Valenciana hasta 2018 que, por [Resolución conjunta de 18 de enero de 2018, de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección del INVASSAT](#) se realiza, finalmente, la diferenciación entre protocolos de actuación.

Otras Administraciones igualmente significativas, como el [Ayuntamiento de València](#) de 27 de febrero de 2015, o la propia UPV mantienen desde un inicio la diferenciación entre protocolos evitando el conflicto entre ámbitos materiales.

El caso del Protocolo de la UPV es ciertamente singular al exceder del mandato de la Ley de igualdad, y recoger también las previsiones de la [Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana](#) (LDIEG), incluyendo así en el mismo protocolo el acoso sexual, acoso por razón de género, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género.



#### **Universitat Politècnica de València. Protocolos.**

[Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género. Butlletí Oficial Universitat Politècnica de València Núm. 119](#)


[Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral \(mobbing\) BOUPV Núm. 84](#)

Partiendo por tanto de que el Protocolo está destinado a prevenir y sancionar conductas constitutivas de acoso por razón de sexo/género, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género, hay que saber delimitar adecuadamente la tipología del conflicto, de ahí que sea habitual que en los propios protocolos se incluyan los conceptos de acoso definidos en el art. 2 [Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio](#) y [art. 7 LO 3/2007](#)

TÉRMINO	CONCEPTO
<b>ACOSO</b>	Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
<b>ACOSO SEXUAL</b>	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una personal, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
<b>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una personal, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
<b>ACOSO DISCRIMINATORIO</b>	Cualquier comportamiento o conducta que por razones de identidad o expresión de género, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. (Art. 4.10 <a href="#">LDIEG</a> ).

Se unifica de esta forma en un solo procedimiento el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, partiendo de las diferencias conceptuales de ambas figuras y en el caso de la UPV, también el acoso por identidad y expresión de género.

Una vez definidas las conductas, la cuestión es saber identificarlas, es por ello recomendable elaborar una guía de Buenas Prácticas que permitan delimitar comportamientos incluidos en esta categoría.



**Ejemplos de comportamientos no admisibles**

- Descalificaciones sobre la realización de las tareas por razón de género.
- Discriminación en la designación de tareas, o en los puestos de relevancia por razón de género.
- Discriminación en las calificaciones por razón de género.
- Falta de respeto a los/las superiores o iguales por razón de género.
- Comentarios por la forma de vestir o desenvolverse no acordes con los estereotipos de género.



En el caso de las conductas discriminatorias por identidad de género, el [Anexo II del Protocolo de la UPV](#) incluye los conceptos establecidos en la [Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana](#) (LDIEG),

TÉRMINO	CONCEPTO
<b>DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE</b>	Existirá cuando además de discriminación por motivo de identidad o expresión de género, una persona sufra de forma simultánea discriminación por otros motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica. (Art. 4.7 LDIEG).
<b>DISCRIMINACIÓN POR ERROR</b>	Existirá cuando se dé una situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por identidad o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea (Art.4.9 LDIEG).
<b>DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN</b>	Se produce cuando una persona es objeto de discriminación por su relación con una persona o grupo trans. (Art. 4.8 LDIEG).

Al margen de las discriminaciones antes descritas, es conveniente recordar que el acoso requiere de una conducta reiterada, lo que hace que no puedan incluirse situaciones aisladas o meramente ocasionales de discriminación por razón de sexo. Ello provoca que estas conductas que afectan a la dignidad de la persona puedan quedar exentas de respuesta por parte de la propia Administración.

En estas ocasiones el conflicto puede solventarse con el diálogo, lo que ha dado lugar a la inclusión de la mediación ante conductas aisladas, no reiteradas en el tiempo y no constitutivas de acoso sexual ni acoso por razón de sexos. Así, entre otros, el [Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat](#).

La ventaja principal de la inclusión de la mediación en estos casos es facilitar la atención de situaciones con difícil encaje en el régimen disciplinario. Aunque contengan posibles elementos atentatorios contra la dignidad de la persona, suelen ser insuficientes, por tratarse un episodio aislado y de bajo grado, para ser objeto de procedimiento normativo.

Como estrategia preventiva, la mediación permite reconducir aquellos comportamientos que, de mantenerse en el tiempo, serían constitutivos de sanción

disciplinaria por activación del protocolo previsto o, en su caso, de sanción penal de optar la persona interesada por acudir a sede judicial.

Ante situaciones de conducta sancionable penal o disciplinariamente, la mediación no es la vía adecuada.



### Mediación

- No es aplicable ante situaciones de conducta sancionable penal o disciplinariamente.
- Estrategia preventiva para reconducir conductas comunicadas que pudieran constituir sanción disciplinaria.
- Conductas reiteradas en el tiempo son sancionables penalmente.

### 3.2.2. Ámbito subjetivo.

El ámbito subjetivo de los protocolos en las Universidades es una cuestión compleja por la diversidad de colectivos y regímenes disciplinarios correspondientes a cada colectivo si de la activación del protocolo se derivara la apertura de procedimiento disciplinario.

El protocolo es un instrumento híbrido que no sólo contiene medidas de concienciación sino también otras previsiones que facilitan la denuncia de estas situaciones y permiten poner en marcha el régimen disciplinario que, en su caso, deba aplicarse como consecuencia de dicha situación.

Por ejemplo, el [Texto Refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos](#) reconoce el acoso como falta muy grave (art. 95.2.b) así como el art. 141.1.c) [Ley 10 /2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana](#), por lo que la denuncia de la situación debe activar el régimen disciplinario salvo en aquellos casos que por sus circunstancias deban elevar el asunto directamente al Ministerio Fiscal.

Más complejo aún es el caso de los estudiantes, ante la pendiente aprobación del Real Decreto que sustituya al Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprobó el Reglamento de Disciplina Académica vigente desde entonces.



[Texto Refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos](#)

*Art. 95. Faltas disciplinarias.*

*1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.*

*2. Son faltas muy graves: [...]*

*b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, **así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.***  
[...]

[Ley 10 /2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana](#)

*Art. 141. Faltas muy graves.*

*1. Se considerarán faltas disciplinarias muy graves del personal funcionario público las siguientes:[...]*

*c) **El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo.***

El ámbito subjetivo del [Protocolo UPV](#) queda expuesto en el siguiente cuadro.



Art. 3. **Ámbito de aplicación.**

**a) PAS, PDI y Personal de Investigación**, siempre que la persona mantenga una relación jurídica con la UPV, independientemente del régimen (laboral o administrativo) al que se encuentre adscrita, del carácter fijo o temporal de su relación laboral.

**b) Personal investigador en formación con beca** conforme a lo establecido en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

**c) Las situaciones en las que se encuentre un miembro de la UPV y un miembro del personal de una empresa externa contratada**, aplicándose los mecanismos pertinentes de coordinación empresarial manteniendo información y comunicación recíproca de la situación para que se aplique el respectivo procedimiento y se adopten las medidas correctoras oportunas en el ámbito de cada organización.

**d) Alumnado en su relación con el personal de la UPV.**

Las situaciones en las que **ambas partes sean estudiantes** se resolverán según las vías previstas para este colectivo. En aquellos **supuestos en los que una de las partes sea estudiante y la otra sea personal externo** se instará, en todo caso, a los mecanismos pertinentes de coordinación empresarial para la aplicación del respectivo procedimiento y adopción de las medidas correctoras oportunas en el ámbito de cada organización

En cuanto a las situaciones entre personal de empresas externas que desarrollan su actividad en la UPV, queda contemplado en el [Protocolo UPV](#) lo siguiente.



**Art. 4. Empresas externas.** Si la UPV tuviera conocimiento de hechos constitutivos de una posible situación de acoso, según lo contemplado en este Protocolo y en la que **ambas partes sean miembros de empresa externa, comunicará los hechos a las empresas implicadas.**

**La Universitat promoverá la adopción por parte de las empresas contratistas de medidas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.** Las empresas externas contratadas por la UPV así como a las entidades públicas o privadas participadas por la UPV serán informadas de la existencia de este procedimiento

El [Protocolo UPV](#) establece el libre ejercicio del derecho a la tutela judicial.



**Art. 5. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial.**

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso a las personas implicadas iniciar, al mismo tiempo o posterior, las acciones administrativas o judiciales que estimen oportunas.

Otro de los apartados incluido en todo protocolo son las **medidas de prevención**. Es preciso recordar que la [LOI](#) dedica un núcleo importante de medidas a la prevención de estas formas de discriminación.

La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de las Administraciones Públicas pretende garantizarse no solo con medidas correctoras concretas sino también dotando a las Administraciones de herramientas que permitan sensibilizar, detectar y prevenir este tipo de situaciones, especialmente en los supuestos más graves relativos al acoso sexual o por razón de sexo (art. 7 [LOI](#)).

#### 4. GESTIÓN DEL PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

La gestión del personal de las Administraciones públicas con un enfoque género se aprecia en la progresiva modificación de la regulación del personal al servicio de la Administración, en concreto, en el [Estatuto Básico del Empleado Público](#) (EBEP), que fue objeto de reforma por el [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#) (en adelante, **TREBEP**). El texto legal de 2007 (EBEP) pretendió dar respuesta al cambio de sensibilidad frente a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, en particular, a los derechos de conciliación, pues recogió medidas que los facilitasen.

Dichas medidas se dirigen a dar cumplimiento a los derechos individuales. En el siguiente cuadro se muestran las más destacadas del TREBEP por su impacto, incorporando la referencia correspondiente a [la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana](#) aunque no se desarrolla su articulado.

[Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. TREBEP. Última actualización 31/12/20.](#)

[Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana LFPV. Última actualización 15/06/2020.](#)

<p><b>TREBEP</b> Art.14.<i>Derechos individuales</i> <b>LFPV</b> Art.66. H, I, J, K.</p>	<p>Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:</p> <p>h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.</p> <p>i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p><b>TREBEP</b> Art. 47 bis. <i>Teletrabajo</i> <b>LFPV</b> Disposición adicional décima.</p>	<p>2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.</p>

<p><b>TREBEP</b> Art. 48. <i>Permisos</i></p> <p><b>LFPV</b> Art. 69. 1. C, D, F, L. Art. 69.3</p>	<p>e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción [...].</p> <p>f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones [...].</p> <p>g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse [...].</p> <p>h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo [...].</p> <p>i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral [...].</p>
<p><b>TREBEP</b> Art. 49. <i>Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.</i></p> <p><b>LFPV.</b> Art. 69.3; Art. 70.</p>	<p>a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: 16 semanas [...].</p> <p>b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 16 semanas [...].</p> <p>c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: 16 semanas [...].</p> <p>d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria [...].</p> <p>e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave [...].</p>
<p><b>TREBEP</b> Art. 50. <i>Vacaciones</i></p> <p><b>LFPV.</b> Art. 71</p>	<p>2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.</p>

<p><b>TREBEP</b></p> <p>Art. 89. <i>Excedencia</i></p>	<p>4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo [...].</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo [...].</p> <p>El período de excedencia será único por cada sujeto causante.</p>
<p><b>TREBEP</b></p> <p>Disposición adicional decimosexta.</p> <p><i>Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.</i></p>	<p>Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.</p> <p>En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p>

Igualmente cabe destacar la inclusión del permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación a partir de la semana 37, que en el caso de los embarazos múltiples puede comenzar a partir de la semana 35. Este permiso trata de responder a una realidad conocida por el legislador, la situación de la mujer cercana al momento del parto, que tampoco debe repercutir en sus percepciones económicas ([DA 16.ª del TREBEP](#)).

Sobre el impacto del permiso de paternidad en el impulso del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, se ha dado un paso en la [Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#), pasando de 4 semanas a las 16 semanas establecidas en el art. 49.c) de dicha Ley.

Se avanza en el sentido marcado por el [art. 44 LOI](#), para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La inclusión de la igualdad se aprecia también entre los deberes del personal incluidos en el [TREBEP](#).





### Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y *deberán actuar con arreglo a los siguientes principios*: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y *respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes*.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

La perspectiva de género en la gestión del personal, también se aprecia en el impacto de la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#), que ha generado en el reconocimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que prestan servicios en la Administración.

En el siguiente cuadro se recoge un resumen de los derechos en el ámbito administrativo de las mujeres víctimas de violencia.

[Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.](#) Última actualización 31/12/20.

[Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana](#)

Última actualización 15/06/2020. LFPV. Solo se indica artículo: ver articulado en enlace.

<b>TREBEP Art. 89. Excedencia</b> <b>LFPV. Art. 131.</b>	Art. 89.1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:  d) Excedencia por razón de violencia de género
<b>TRFPV Art. 49. D. Permisos</b> <b>LFPV Arts. 68.4 y 69.3.D</b>	Art. 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos: [...] d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
<b>TREBEP Art. 82 Movilidad</b> <b>LFPV Art. 109</b>	Art. 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.  1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. [...]

Más allá del reconocimiento en el propio texto legal de derechos que facilitan la conciliación o que recuerdan el deber del respeto a la igualdad, la perspectiva de género en la gestión del personal en la actualidad viene de la mano de la jurisprudencia donde se está obligando a una adecuada interpretación de los derechos.

Se facilitan algunos ejemplos en el siguiente cuadro.



**Sentencia del Tribunal Supremo de 17 diciembre de 2020** establece que: los meses de excedencia por cuidados de hijos computan como servicio activo y con efectos, por tanto, en los futuros concursos.

Esto es, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo, la situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares debe equipararse a la de servicio activo, y debe computarse con el fin de evitar que la carrera profesional de las personas que usen un permiso de este tipo se vea afectada negativamente por el ejercicio de dicho derecho.

El Tribunal fija como doctrina que las previsiones del *art. 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, tienen efecto directo sin mediación de las correspondientes bases de la convocatoria, imponiendo una valoración de la situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de familiares idéntica a la que se otorga a la situación de servicio activo.

**Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sentencia de 8 de mayo de 2019**, establece que: El tiempo de baja por embarazo de riesgo tiene que reconocerse como tiempo trabajado a efectos administrativos puesto que solo las mujeres pueden sufrir ese tipo de bajas, descontar ese tiempo como servicio activo constituye una discriminación por razón de género.

## 5. IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA Y SU IMPACTO EN LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

El uso inclusivo del lenguaje como reflejo de la realidad es decisivo para romper con esquemas discriminatorios, la mayor de las veces inadvertidos por la repetición constante de su empleo pero que refuerzan los estereotipos vinculados al rol de la mujer.

Esta importancia ha sido destacada desde el ámbito lingüístico, sociológico e investigador de la teoría de la Educación desde hace décadas, poniendo de relieve el impacto del lenguaje y de las imágenes en la interiorización de los estereotipos y sesgos discriminatorios.

En la carpeta [Recursos] se puede consultar el capítulo 2 “Implantación de un lenguaje no sexista y su impacto en la comunicación institucional” de la *Guía de buenas prácticas en transversalidad de género en las políticas públicas y presupuestos del Ayuntamiento de València*

Dicen las profesoras Mercedes Quilis Merín y Marta Pilar Montañez Mesas:



El lenguaje es una herramienta clave para expresar pensamientos e ideas. El lenguaje refleja y transmite los cambios que se producen en la sociedad y por eso, hacer un uso igualitario del lenguaje ayuda a hacer visible la realidad de las mujeres y una situación equilibrada de mujeres y hombres.

QUILIS MERÍN, Mercedes, MONTAÑEZ MESAS, Marta Pilar (2017), "Implantación de un lenguaje no sexista y su impacto en la comunicación institucional", en Guía de buenas prácticas en transversalidad de género en las políticas públicas y presupuestos del Ayuntamiento de València, Ayuntamiento de Valencia, María Eugenia González Sanjuán Rosario Fernández-Coronado González Valencia.

Esta conexión entre lengua y realidad ha sido puesta de relieve en el plano internacional y también nacional.

A escala europea cabe destacar el Informe sobre el lenguaje no sexista del [Parlamento Europeo](#), aprobado por el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad el 13 de febrero de 2008 (PE 397.475\ 7).

Se recomienda la lectura de [Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo](#), documento resultado del [Informe sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo \(PE 573.219v02-00\)](#)

A escala nacional cabe mencionar su inclusión como un **principio general de actuación** de los poderes públicos del art. [14.11. de Ley Orgánica 3/2007 de igualdad](#)



Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas

El mandato del art. 14.11 LOI se ha traducido en la publicación de diversas guías sobre un correcto uso del lenguaje administrativo por parte del personal al servicio de las

Administraciones Públicas en un intento de desterrar el lenguaje sexista del seno de las organizaciones públicas.

La utilización diaria de las comunicaciones obliga al personal a deconstruir el lenguaje, muchas veces jurídico y otras simplemente administrativo, en entornos fuertemente resistente a estos cambios. Hay que recordar que, más allá de los obstáculos, su correcta utilización facilita la visibilización de las mujeres y la labor que éstas desempeñan en todos los puestos de la Administración, siendo como es una organización con una alta presencia femenina.



El lenguaje administrativo no discriminatorio por razón de sexo debe atender a:

- La denominación de las clases de empleo: funcionario/funcionariado, trabajadores/plantilla
- La designación de los cargos y puestos de trabajo: Jefa de servicio, [gerenta](#), [bedela](#)
- La nomenclatura de la composición de órganos colegiados: portavocía, membresía
- La nomenclatura de los cargos individuales: rectora, vicerrectora, secretaria general, miembro claustral

Para profundizar en el uso inclusivo del lenguaje en el ámbito administrativo se pueden consultar las siguientes guías:



[Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje](#). GVA

[Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge](#). GVA

[Sugerencias para evitar el sexismo en el Lenguaje Administrativo](#). Mercedes Bengoechea

[Llenguatge igualitari](#). Mercé Palmer Sánchez. Servei de Promoció i Normalització Lingüística UPV

## BLOQUE 2. LA ADMINISTRACIÓN PROMOTORA DE LA IGUALDAD

### 1. LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La consecución del [principio de igualdad real y efectiva](#) (art. 1.1. LOI) de mujeres y hombres, requiere la remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla.



#### [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

**Art. 1. Objeto de la Ley.** 1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

De este modo y para alcanzar la igualdad real y efectiva, se establecen en la [Ley Orgánica 3/2007](#) los criterios de actuación de las Administraciones públicas.



[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

#### **Criterios de actuación de las Administraciones públicas**

Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) 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.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Por lo que se refiere al ámbito de las empresas, estas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como en las condiciones laborales.



[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

#### **Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las mujeres están presentes en el espacio público, aunque con importantes diferencias respecto a los hombres, especialmente en su progreso laboral desde una doble dimensión: menor diversidad profesional y mayor tiempo para alcanzar promociones.

La concentración femenina en sectores asociados con su rol de género y los estereotipos vinculados (docencia no universitaria, sanidad en los distintos niveles, gestión administrativa, servicios asistenciales) no evitan la existencia de una segregación vertical por la que las mujeres se mantienen en las escalas básicas e intermedias de cada área profesional por más tiempo que sus compañeros de promoción, si es que logran salvar los obstáculos invisibles que dificultan ese progreso (techo de cristal).

Se habla así de segregación horizontal o concentración de perfiles profesionales femeninos en sectores vinculados al rol atribuido por razón de sexo, y de segregación vertical como pirámide organizacional en cuyo vértice superior, en cada escala, se sitúan más rápidamente los hombres.



[Segregación horizontal y segregación vertical](#)

[Techo de cristal y suelo pegajoso](#)

**Fundación Luz Casanova. Proyecto Vallekas**

La [LOI](#) incluye medidas vinculantes para empresas de determinado tamaño, caso de los Planes de Igualdad para las empresas de más de 50 empleados, pero también posee instrumentos que incentiva los objetivos de la igualdad de forma indirecta: pliegos de cláusulas administrativas particulares y subvenciones y distintivos de igualdad.



**Igualdad efectiva: instrumentos incentivo indirecto**

- Pliegos de cláusulas administrativas particulares: cláusula social de igualdad.
- Subvenciones.
- Distintivos de igualdad para empresas.

La Administración no puede alterar lo buscado en la contratación pública: lo mejor al menor precio. Sin embargo, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se puede incorporar la llamada cláusula social de igualdad por la que se incentiva que las empresas licitadoras, en sus propias organizaciones, desarrollen medidas dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres.



La inclusión de la cláusula social de igualdad es una palanca de cambio pues, a igual oferta, se utiliza como un criterio de diferenciación para obtener la contratación. Hay que recordar que el sector público gestiona mediante contratos en torno al 15% del PIB nacional, por lo que más allá de las dificultades que su inclusión pueda en ocasiones generar, la extensión de esta cláusula es clave para incentivar la incorporación de las empresas al desarrollo de acciones propias en su organización.

Otros instrumentos de fomento son las subvenciones en las que se incluye, como parámetro exigido a las empresas y organizaciones, los instrumentos y acciones desarrolladas con el fin de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Del mismo modo, los distintivos de igualdad otorgados por las Administraciones públicas a aquellas empresas que sean proactivas para lograr la igualdad efectiva en sus organizaciones. Los distintivos tienen un efecto ejemplarizante ante el resto de empresas y su difusión responde a las demandas de una ciudadanía cada vez más comprometida con los valores de la igualdad.

## 2. LA INCLUSIÓN DE LAS CLAUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS

### 2.1 Cláusula social de igualdad. Marco legal.

La contratación tiene como objetivo principal el acceso a bienes y servicios en condiciones competitivas, aunque puede constituir una herramienta para alcanzar mayores compromisos de igualdad por parte de las empresas que aspiran ser futuras contratistas de la Administración. Ello fue oportunamente apreciado por la [LOI](#) que recogió los frustrados intentos previos de incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.

Así se señala en el art. 34 de la LOI recogido en el siguiente cuadro.



### Herramientas que incentivan de forma indirecta la igualdad de trato

- **Contratación pública: inclusión de la cláusula social de igualdad**

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

Art. 34. Contratos de la Administración General del Estado

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

El siguiente video explica brevemente la importancia de las cláusulas sociales.



[¿Qué implican las cláusulas sociales en los contratos públicos?](#)  
Ayuntamiento de Zaragoza

Se puede ampliar este punto con el visionado de los siguientes videos.



[Cláusulas sociales en la Contratación Pública](#). Isabel Gallego Córcoles. Prof. Titular Derecho Administrativo UCLM. Jornadas sobre el Nuevo Marco Normativo de la Contratación Pública. Sevilla, 2017. Duración: 50:49

Jornada Logros y retos de las políticas de Igualdad. [Objetivos del análisis de aplicaciones de cláusulas para la igualdad en contratos y subvenciones en las administraciones públicas vascas](#). Lourdes García del Olmo. (Parte 1). Emakunde. 2017. Duración: 23:01

Jornada Logros y retos de las políticas de Igualdad. [Análisis de la aplicación de cláusulas para la igualdad en contratos y subvenciones](#). Lourdes García del Olmo. (Parte 2). Emakunde. 2017. Duración: 0:51

La contratación pública con perspectiva de género no fue realmente apreciada como una posibilidad por los poderes públicos hasta la LOI, que es realmente la precursora de este tipo de medidas basadas en la [Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004](#), cuyo art. 26 establecía:



#### **Antecedente cláusulas sociales.**

[Directiva 2004/18/CE](#) Art. 26

Los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Las condiciones en que se ejecute un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental.

La LOI, consciente de la inseguridad jurídica existente sobre la compatibilidad con el Derecho europeo y la inclusión de cláusulas sociales o medioambientales, intenta clarificar la situación y establece expresamente la fórmula en la que dicha perspectiva de género puede incorporarse en los pliegos contractuales sin lesionar los principios comunitarios.

En concreto, la LOI posibilita que los órganos de contratación establezcan cláusulas que valoren la integración de la perspectiva de género, esencialmente como condición de ejecución contractual ([art. 33 LOI](#)).



#### **Condición de ejecución contractual.**

Condición que se impone al futuro contratista y que es conocida con anterioridad al incorporarse previamente en los pliegos objeto de la correspondiente publicidad.

Al no incidir en los licitadores o partes interesadas en dicha contratación sino en la tercera persona a la que se le adjudica el contrato, no cabe invocar la vulneración de igualdad de trato y de libre concurrencia, principios claves en toda contratación pública.



#### [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Es preciso recordar que la igualdad de trato es un pilar fundamental de toda contratación pública dada su clara conexión con la concurrencia de existencia de competencia entre los licitadores que concurren. Es por ello que la ya derogada [Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004](#), sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, aun admitiendo la posibilidad de establecer cláusulas sociales recordaba en su considerando 46 la necesidad de transparencia de estos criterios para evitar un tratamiento preferente de determinadas empresas o licitadores.



[Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004](#)

Considerando 46

La adjudicación del contrato debe efectuarse basándose en criterios objetivos que garanticen el respeto de los principios de transparencia, no discriminación e igualdad de trato, así como la evaluación de las ofertas en condiciones de competencia efectiva. Por consiguiente, conviene admitir únicamente la aplicación de dos criterios de adjudicación, a saber, el del precio más bajo y el de la oferta económicamente más ventajosa.

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en la adjudicación de los contratos, conviene establecer la obligación –consagrada por la jurisprudencia– de asegurar la transparencia necesaria para que cualquier licitador pueda informarse razonablemente de los criterios y modalidades que se aplicarán para determinar la oferta económicamente más ventajosa.

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en la adjudicación de los contratos, conviene establecer la obligación –consagrada por la jurisprudencia– de asegurar la transparencia necesaria para que cualquier licitador pueda informarse razonablemente de los criterios y modalidades que se aplicarán para determinar la mejor oferta. Corresponde, pues, a los poderes adjudicadores indicar los criterios de adjudicación, así como la ponderación relativa atribuida a cada uno de dichos criterios, e indicarlo con antelación suficiente a fin de que los licitadores tengan conocimiento de ello para realizar sus ofertas.



**Principio de igualdad de trato en la adjudicación de contratos**

Los poderes adjudicadores están obligados a indicar:

- los criterios de adjudicación
- la ponderación relativa atribuida a cada uno de los criterios
- indicar con suficiente antelación los criterios y ponderación para conocimiento de los licitadores

La [LOI](#) supone así el primer paso en la utilización de la contratación para contribuir, de manera colateral, a valores sociales y la consagración de derechos como la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres, siendo un poderoso instrumento dada la incidencia que la contratación posee en la economía nacional.

Sin embargo, la Ley establece esta cláusula social de forma muy cautelosa, estableciéndolo como una previsión a disponer por las Administraciones Públicas, pero no como imposición legal. Esto explica en parte su escasa utilización. La LOI más bien parecía ir dirigida a recordar la posibilidad de utilizar la contratación pública como un instrumento de política social, en concreto, en materia de igualdad, no en imponer estas previsiones en los contratos públicos. La contratación es un instrumento facilitador de la igualdad, pero su objetivo es buscar el mejor servicio o producto al menor coste posible.



#### **Limitación de las cláusulas sociales en la [LOI](#)**

- Objeto de la contratación pública: el mejor servicio o producto al menor coste posible.
- Cláusulas sociales: limitadas por posible distorsión del objeto de contratación pública.
- LOI establece la cláusula social de igualdad como una previsión a disponer por las Administraciones Públicas: no es una imposición legal.
- LOI busca la materialización de un derecho constitucional [art. 14 CE](#) que se encuentra con las exigencias europeas impuestas a toda contratación pública.
- Se exige un análisis cauteloso de las cláusulas sociales en la incorporación a todo pliego contractual.

Las nuevas Directivas europeas, [Directiva 2014/23/UE](#) y [Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero](#), han cambiado este panorama, habilitando más claramente este instrumento para lograr objetivos sociales y medioambientales, aunque con unas limitaciones significativas dirigidas a evitar especialmente adjudicaciones discriminatorias. Se desarrolla en el siguiente cuadro



### **Directivas europeas. Cláusulas sociales: contratación estratégica**

[Directiva 2014/23/UE](#)

[Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero](#)

- **Utilización estratégica de la contratación pública:** significa abordar la contratación como un instrumento al servicio de las políticas públicas nacionales y comunitarias.
- **Objetivo contratación estratégica:** implementación de las políticas de la UE y nacionales en materia social, medioambiental, de innovación y de promoción de la participación de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en la contratación pública.
- **Objetivos sociales, medioambientales, de innovación y de promoción de la participación de PYMEs** están incluidos en la [Estrategia Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador](#)
- **España:** se introducen esos objetivos en [Ley 2/2011 de Economía Sostenible](#)
- **Un paso adelante: Comunicación de la Comisión Europea**

#### **[Comunicación de la Comisión Europa 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador](#)**

- Identificación de 3 prioridades:
  - **Crecimiento inteligente:** desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
  - **Crecimiento sostenible:** promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
  - **Crecimiento integrador:** fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.

## 2.2. Claves para la inclusión de la cláusula social de igualdad en la contratación pública.

La contratación pública es considerada un instrumento importante para la consecución de la igualdad, dada su clara conexión con un crecimiento integrador como fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.

Esta afirmación, sin embargo, no permite obviar el hecho de que dichas compras «estratégicas» tienen que ser conforme a los principios comunitarios de contratación, en especial, no generar discriminación o trato no igualitario entre los países.

La clave en la articulación de la contratación estratégica y el respeto de los fundamentos legislativos reside en vincular las cláusulas sociales al objeto mismo del contrato según la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público](#) (LCSP).



[Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014](#)

- Incorporación de cláusulas sociales siempre que:
  - Sean objetivas.
  - Estén tasadas y vinculadas al contrato.
  - Se incluyan en los anuncios de licitación y pliegos subsiguientes.
- Etapas de la contratación
  - Diseño del contrato: perspectiva de género.
  - Solvencia técnica
  - Prohibición de contratar

Las etapas de revisión o constatación de solvencia técnica y prohibición de contratar se realizan cuando ya se ha publicitado el contrato y solo cabe la fiscalización por parte de la Administración.

- Cláusula social de igualdad: incorporar en la etapa de diseño del contrato.

Respecto a la etapa de diseño del contrato, se exponen las principales cuestiones en cuanto a la posibilidad de incorporar la cláusula social de igualdad en la fase de diseño, solvencia técnica y comprobación de su competencia para contratar.

Se recuerda que, en la etapa de solvencia técnica y comprobación de su capacidad para contratar, la incorporación de la cláusula social de igualdad su inclusión tiene que ser entendida siempre en un sentido restrictivo.



<p><b>¿Qué buscamos en el mercado?</b> <b>Diseño del objeto</b></p>	<p>Si lo buscado en el mercado requiere de unas características de género concretas, lo adecuado es incorporarlo desde el inicio. P.ej. prestación de servicio de atención a las víctimas de violencia, que va a requerir posteriormente una clausulas sociales que conectan claramente con el objeto del servicio descrito inicialmente.</p>
<p><b>¿Ha demostrado la empresa que puede presentarse?</b> <b>Prohibición de contratar</b></p>	<p>Art. 71.1d) LCSP Prohibición de contratar si se incumple la obligación de tener Plan de Igualdad. <a href="#">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</a> modifica art. 45 LOI: establece la <b>obligatoriedad para empresas de 50 o más personas en su plantilla.</b></p>
<p><b>¿Podrían las empresas que se presentan prestar el servicio o realizar los trabajos? Solvencia de la entidad</b></p>	<p>Eventualmente es posible incluir esta perspectiva de género en la solvencia técnica de la empresa que licita si existe conexión con el objeto del contrato. <b>Esta fórmula en todo caso será excepcional y pensada para contratos muy concretos que justifiquen por sus características esta necesidad.</b> Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→Experiencia y trayectoria acreditada de la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (requiere que los pliegos se concrete qué tipo de experiencia).</li> <li>→Titulación, formación y capacitación del equipo técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>

Superada la fase previa, los criterios de igualdad entre mujeres y hombres son admisibles encontrarlos en dos momentos: para elegir al contratista (criterios de adjudicación [art. 145.2 LCSP](#)) o como una condición impuesta al finalmente seleccionado como contratista (condición especial de ejecución [art. 202 LCSP](#)). Jurídicamente las menos problemáticas son estas últimas dado que no entran en colisión con el principio de libre concurrencia siendo el contratista además la extensión de la mano de la Administración. En cualquier caso, se sigue exigiendo ciertos requisitos para su admisión que ahora veremos.

<p><b>Criterio de adjudicación</b>  <a href="#">Art. 145.2 LCSP</a>  <a href="#">Art. 147.1.e LCSP</a></p>	<p>Identificación de la mejor oferta calidad-precio. El criterio de adjudicación se admite si está conectado y es proporcionado.</p> <p><a href="#">Art. 147. Criterios de desempate</a></p> <p>1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.</p> <p>Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:</p> <p>e) Propositiones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
<p><b>Condiciones esenciales de ejecución</b>  <a href="#">Art. 202 LCSP</a></p>	<p>Donde menos conflictos genera la inclusión de la cláusula social de igualdad es en las cláusulas a las que se compromete el futuro contratista con respeto de los principios comunitarios que inciden de forma especial en este ámbito: principio de transparencia (necesidad de inclusión en los pliegos de forma clara) y no discriminación (exigencia, p. ej., de exigir el distintivo de igualdad de una región concreta).</p> <p>Algunos ejemplos:</p> <p>a) Contar con Plan de igualdad en el caso de empresas de menos de 50 miembros en plantilla carezcan del mismo.</p> <p>b) Establecer protocolos internos para detectar la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>c) Establecer en el futuro (con un plazo determinado) un Plan de conciliación de la vida profesional y familiar.</p>

La [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014](#) impone al órgano de contratación el establecimiento en los pliegos de prescripciones técnicas de, al menos, una de las condiciones de ejecución medioambiental, social o relativas al fomento del empleo establecidas en el [art. 202 LCSP](#).



**Pliegos de prescripciones técnicas.** [Art. 202 LCSP](#)

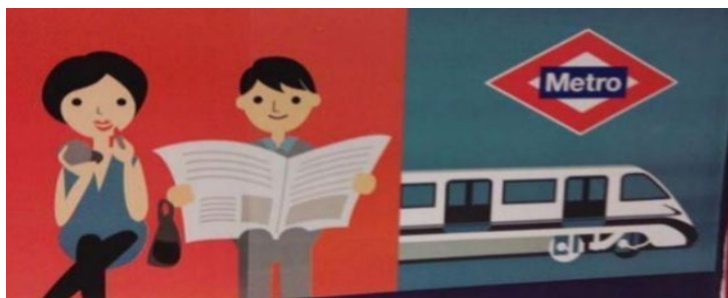
- Obligación de incluir al menos una condición de ejecución medioambiental, social o relativa al fomento de empleo.
- Calificación de la condición en el pliego de contratación y consecuencia de incumplimiento:
  - Atribución de carácter de obligación contractual esencial, en cuyo caso su incumplimiento será causa de resolución del contrato además de imponerle una prohibición de contratar para futuros contratos (Art. 71.2.c) LCSP).
  - Que, de no darle tal carácter de obligación esencial, se prevea la posibilidad de imponer penalidades\* de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122.3 LCSP.
  - c. Que el incumplimiento sea considerado como infracción grave (art. 202.3 LCSP).

\* Con el término "penalidad" se alude a la cantidad económica que se impone para forzar el cumplimiento del contrato, pero no tiene naturaleza de sanción.

La realidad sin embargo demuestra que es muy poco habitual que la Administración verifique el cumplimiento de las condiciones de ejecución relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que, hasta el momento, la inclusión de este tipo de condiciones no ha sido un instrumento eficaz para promover este objetivo social.

**Condición de especial ejecución. Consecuencias de su no inclusión.**

**Ejemplo: Entidad concesionaria Metro Madrid.**



No se incluye como condición la prohibición de publicidad, comunicación, o uso del lenguaje de carácter no inclusivo o sexista

Consecuencia:  
Sobre la empresa no recayó consecuencia ninguna. La razón fue que su contrato no incluía cláusulas en estos términos. La no inclusión en el contrato de concesión impidió a la Administración adoptar ninguna medida contra el contratista.

### 3. LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS

La subvención pública es una modalidad de la actividad administrativa de fomento que se dirige a satisfacer indirectamente ciertas necesidades consideradas de carácter público protegiendo o promoviendo, sin emplear la coacción, las actividades de los particulares o de otros entes públicos que directamente la satisfacen.



#### [Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#)

Art. 2. Concepto de subvención.

1. Se entiende por subvención, a los efectos de esta ley, toda disposición dineraria realizada por cualesquiera de los sujetos contemplados en el artículo 3 de esta ley, a favor de personas públicas o privadas, y que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.
- b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido.
- c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública.

Al margen de otras modalidades, la subvención es una prestación de carácter financiero (tales como los medios fiscales, crediticios, etc.) caracterizada por constituir una entrega de cantidades a fondo perdido a quien se beneficie de las medidas de fomento. Las subvenciones pueden ser directas o indirectas (financiación de campañas de publicidad institucional, creación de foros comerciales para divulgación y promoción de las empresas, etc.).



#### **Subvención. Características.**

- Implica una entrega: un desplazamiento patrimonial.
- «Dineraria»: entendida como una cantidad cuantificada en el momento de su concesión no pudiéndose concretar en el futuro.
- El dinero se integra en el patrimonio del beneficiario o beneficiaria, sin que deba devolverse.
- Ha de ser gratuito: sin contraprestación para el beneficiario o beneficiaria ([art. 2.1.a\), Ley General de Subvenciones](#)).
- La finalidad ha de ser de interés social o utilidad

La [LOI](#) incide, a través de art. 35, en esta modalidad de actuación administrativa, cuestión que realiza poniendo el acento en dos cuestiones significativas: la delimitación de las áreas donde existe una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la asunción por las Administraciones de una estrategia de subvenciones en las que se incluya esta perspectiva de género con la finalidad de conseguir la igualdad efectiva en las entidades solicitantes.

En este sentido, la LOI supuso un importante elemento de sistematización y coherencia en las políticas de igualdad, al generar en las Administraciones la necesidad de delimitar situaciones previas de desigualdad y establecer medidas para repararlas.

En cualquier caso, la forma de incluir la perspectiva de género en las subvenciones públicas puede revestir diversas modalidades, que van desde la otorgación de preferencia a las subvenciones que se dirijan a asociaciones que protejan a las mujeres o que incidan en su formación o inclusión, a dotar de mayor ponderación a las empresas que ostenten certificados o distintivos relativos a su compromiso con la igualdad.

Lo significativo, en todo caso, es la necesidad de que estos criterios estén claramente identificados en las bases reguladoras que vinculan la actividad posterior de la Administración y que han de ser oportunamente publicadas ([art. 9.2 y 3 Ley General de Subvenciones](#)).

---

### Ejemplos de inclusión de condición en subvención pública

---

[Orden 25/2016, de 21 de noviembre, de la Generalitat Valenciana](#), cuyo art. 20.3 valora como criterio de adjudicación de la subvención la contratación laboral por la solicitante de personas con dificultades de acceso al mercado laboral

- a) (...) a las mujeres víctimas de violencia de género; (...) a las mujeres contratadas dentro de los 36 meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo y a las personas que hayan obtenido la condición de refugiadas.
  - c) Por disponer la solicitante de certificaciones oficiales, en materia de igualdad o como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o cualesquiera otros análogos, siempre que sean de carácter oficial, 3 puntos.
  - d) Por contar en sus consejos u órganos de dirección con un porcentaje de mujeres no inferior al 40% del número total de miembros de dichos órganos, 2 puntos, que se incrementarán en 1 punto adicional cuando la dirección general o gerencia de la entidad se haya encomendado a una mujer.
-

[Decreto 105/2017, de 4 de julio, de la Comunidad Autónoma de Extremadura](#)

Establece 3 programas distintos diferenciando 3 colectivos de mujeres afectadas directamente por su condición femenina.

Cumplimiento [LOI](#) y de la [Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura](#)

Programa I: Ayudas destinadas a promover la contratación indefinida de mujeres en empleos masculinizados.

Programa II: Ayudas para la transformación de contratos indefinidos a tiempo parcial suscritos por mujeres en contratos indefinidos a tiempo completo.

Programa III: Ayudas para la contratación indefinida de mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas después del nacimiento y/o adopción de un hijo/a.

Avance importante: no vincula únicamente con maternidad. Rompe barreras de precariedad laboral difícilmente detectables. Modifica estructura segregación laboral: objetivo empleos masculinizados con carácter general en todos los trabajos así caracterizados y que están al margen de la función pública.

La influencia por tanto en el ámbito de las subvenciones no ha sido tanto la jurisprudencia estatal o europea sino un cambio en la sensibilidad de las propias Administraciones, conscientes cada vez más de dar aplicación y convertir en realidad las premisas en las que se funda la [LOI](#). Este cambio es relativamente reciente, pero al menos esperanzador dado que, a diferencia de otros contextos, el giro no está conectado con la actitud vigilante de los tribunales, especialmente los europeos, sino de los propios gestores públicos.

#### 4. LOS DISTINTIVOS DE IGUALDAD

La [Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres](#) asocia por primera vez la Igualdad de oportunidades a la calidad empresarial (art. 50), creando un distintivo en materia de igualdad denominado de "Igualdad en la Empresa".

Este certificado constituye un símbolo que se concede a las empresas que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos ofrecidos. Su concesión representa una forma de conectar la igualdad con la responsabilidad social corporativa (RSC), especialmente importante en determinadas áreas. Los objetivos perseguidos que se persiguen con la creación de esta herramienta de fomento de la igualdad son varios.



### **Objetivos del distintivo “Igualdad en la empresa”**

- Sensibilizar y aumentar la concienciación social en materia de igualdad.
- Conseguir fomentar que los empresarios se comprometan con la igualdad.
- Conseguir un efecto multiplicador al dar a conocer experiencias en materia de igualdad de oportunidades
- Impulsar el intercambio de buenas prácticas.

### **Finalidad de la concesión del distintivo**

Implicación de las empresas para sumarse voluntariamente a los objetivos generales.

### **Carácter del distintivo**

Honorífico sin carácter económico.

### **Regulación**

[Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"](#)

### **Comunitat Valenciana “Fent empresa. Iguals en Oportunitats”**

[ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».](#)

Su concesión corresponde al Ministerio de Igualdad siendo su vigencia de tres años, aunque es susceptible de prórroga por otros tres años.

Los criterios de valoración quedan establecidos en el art. 10 [Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"](#) que realiza una clasificación de aspectos a considerar:

- a) los relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad;
- b) los relativos al acceso al empleo y condiciones de trabajo
  - Ejemplo: medidas de organización del tiempo de trabajo;
  - Oferta formativa que permita completar carencias en formación de las mujeres
  - Medidas contra el acoso sexual
  - Presencia de mujeres en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico o científico, etc.
- c) Relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de la empresa.
  - Por ejemplo: información, formación y sensibilización en igualdad.

- La existencia de agentes de igualdad.
  - Uso de lenguaje no sexista, etc.
- d) Relativas a las grandes empresas (cumplir cualquiera de estos requisitos):
- Acreditar una presencia de mujeres, en su consejo de Administración, igual o superior al porcentaje medio de mujeres en dichos órganos
  - Haber suscrito un acuerdo con el Ministerio para que incrementen de manera voluntaria la presencia de mujeres en su consejo de Administración, de acuerdo con sus características específicas

## BIBLIOGRAFÍA

[III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado](#) Aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020 (BOE de 1 de enero de 2021).

[Constitución Española](#)

[Comunicación de la Comisión Europa 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador](#)

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL [Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

[Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE](#)

[Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004](#)

[Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio](#)

[Directiva 2014/23/UE](#)

[Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero](#)

FABREGAT MONFORT, Gemma, "Planes y distintos de igualdad en las empresas", [El Derecho a la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Una evaluación del Primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007](#), Asunción Ventura Franch y Santiago García Campá (direcc), Thomson Reuters\_Aranzadi, 2019, Cizur Menor, p. 747.

GENERALITAT VALENCIANA. [Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje.](#)

GENERALITAT VALENCIANA. [Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge.](#)

JABBAZ Churba, Marcela, "Claves para la elaboración e implementación de Planes de Igualdad de mujeres y hombres" en *La implementación de políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, p. 29.

[Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#)

[Ley 10 /2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana](#)  
[Ley 2/2011 de Economía Sostenible](#)



[Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014](#)

[Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana](#)

[Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#)

[Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal](#)

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)

[Ley Orgánica 3/2007, de igualdad entre mujeres y hombres](#)

[Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#)

LORENTE ACOSTA, Miguel. [El rompecabezas : anatomía del maltratador](#). 2ª ed., Ares y Mares, 2004

MINISTERIO DE IGUALDAD. [Macroencuesta de violencia contra la Mujer 2019](#)

NACIONES UNIDAS. [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#). Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

[Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011](#)

[ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats»](#)

[Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"](#)

[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](#)

SANMARTÍN MORA, María Asunción "[Igualdad de género y contratación pública: ¿Será el programa Next Generation UE una oportunidad?](#)" Observatorio de Contratación Pública, 25 de enero de 2021.

SEVILLA, Julia; BELANDO GARÍN, Beatriz; FABREGAT MONFORT, Gemma; GARCÍA CAMPÁ, Santiago, [Libro violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana](#), Generalitat Valenciana, Valencia, 2017, p. 45.

[Sugerencias para evitar el sexismo en el Lenguaje Administrativo](#). Mercedes Bengoechea

[Texto Refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos](#)

VALLS, Rosa; PUIGVERT, Lúdia; MELGAR, Patricia y GARCIA-YESTE, Carme, "[Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain](#)", Violence Against Women, pp. 1–21

VILLALBA SÁNCHEZ , Alcia "[Los protocolos de prevención y actuación frente al acoso por razón de género en las universidades pertenecientes a la comunidad autónoma de Galicia](#)", Dereito vol.28, nº1:179-207 (Xaneiro-Xuño, 2019), p. 190.

UNIÓN EUROPEA. [Programa Marco Horizonte Europa \(2021-2027\)](#)

UNIÓN EUROPEA. [Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo](#)

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA. [Llenguatge igualitari](#). Mercé Palmer Sánchez. Servei de Promoció i Normalització Lingüística UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA. [Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género](#). [Butlletí Oficial Universitat Politècnica de València Núm. 119](#)

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA. [Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral \(mobbing\)](#)  
[BOUPV Núm. 84](#)

