

Informe planes de igualdad en los ayuntamientos

FEBRERO 2023

MAPA DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS.

Una asignatura pendiente para el Sector de Administración Local y para otros órganos de CCOO es saber cuántos Ayuntamientos de nuestra geografía cuentan con planes de igualdad para el conjunto de sus trabajadoras y trabajadores.

Buscar estos datos no ha sido una tarea fácil, porque no existe una base de datos que los contenga en ningún sitio. Tampoco se encuentran registrados en REGCON, en algunos casos porque no se han registrado por parte de los ayuntamientos y en otros porque el REGCON, no los registra ya que considera que no son obligatorios para la administración (criterio con el que ni estamos de acuerdo, ni por supuesto compartimos) y por lo tanto tampoco lo es su registro.

Para realizar este estudio hemos contado con la ayuda inestimable de las secretarías de igualdad de distintas federaciones territoriales, con algunas responsables territoriales de mujer, algún coordinador territorial y por supuesto internet.

Realmente el número de ayuntamientos que cuentan con planes de igualdad destinados a la plantilla municipal es bastante escaso en todo el territorio, teniendo un reparto desigual en las distintas comunidades autónomas.

Los datos se han terminado de recopilar en el mes de diciembre y seguro que hay alguno que se nos ha pasado.

Por otra parte nos gustaría resaltar que habrá muchos ayuntamientos que al ver este informe sugieran que es erróneo, porque ellos sí tienen plan de igualdad. Pero es que nos hemos encontrados que sí hay muchísimos que tienen planes estratégicos de igualdad para la ciudadanía, pero no para el conjunto de la plantilla municipal.

En algunas comunidades el número es muy bajo porque aunque poseen muchos municipios la población es muy escasa, lo que se traduce en ayuntamientos muy pequeño e incluso ausencia de ellos en algunos lugares.

La intención de este informe en ningún momento es “sacarle los colores” a ningún territorio, eso queremos dejarlo claro. Somos conscientes de las dificultades que estos procesos entrañan, la falta de implicación de muchas administraciones, la falta de

activos sindicales etc. Solamente queríamos saber cuál es la realidad, ver cómo podíamos mejorar estos datos e incidir en la importancia de la firma de estos planes.

Por supuesto, resulta obvio decir, que es un informa abierto que esperamos perfeccionar y actualizar en siguientes ediciones de este.

NORMATIVA APLICABLE.

No podíamos realizar este informe sin aportar, la legislación que nos ampara para la firma de estos planes que es bastante extensa y está constituida por leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional

1- Internacional.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Paris el 10 de Diciembre de 1948 establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin ninguna discriminación por razón de sexo, entre otras.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1948 en su artículo 7 apartados a y c recoge que se debe asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y oportunidades para la promoción

Durante el Decenio de las Naciones Unidas para las Mujeres (1975-1985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

La Convención de eliminación de toda las formas de discriminación hacia las mujeres aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas aprobada en 1979 y cuya entrada en vigor como tratado internacional se produjo 3 Septiembre de 1981 establece en su artículo 11 los estados que forman deben adoptar medidas para eliminar la discriminación de la mujeres con respecto a los hombres, y asegurarlas condiciones de igualdad y los mismos derechos.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (no 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (no 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (no 156); y la protección de la maternidad (no 183).

La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

2- Normativa Comunidad Europea.

El Tratado de la Unión Europea de 1.992, recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.

- El Tratado de Ámsterdam, firmado en 1.997, introduce en el articulado del tratado anterior, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3); la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13); la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo (art. 137); y la igualdad salarial, la adopción de medidas para garantizar la aplicación del “Principio de Igualdad en el empleo, la ocupación y la retribución, así como la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.”(Art. 141).

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam, en el art. 8 (promoción de la igualdad y eliminación de las desigualdades); art. 19 (lucha contra la discriminación); art. 153 (igualdad en el empleo); y art. 157 (igualdad salarial y adopción de medidas).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con el del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en Tratado Fundamental de la Unión Europea.

- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años. Como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral, y la carga de la prueba.

- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad. Desde el año 2020 está en vigor la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

- La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006), elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa , que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de s mujeres y hombres.

3-Normativa de carácter estatal.

Constitución Española (1978) que consagra la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el art. 14 y obliga a los poderes públicos promover la condiciones para que esa igualdad sea efectiva en el art. 9.2.

Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. En su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en el art. 45; en el art.46 el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas; la transparencia en la implantación del plan de igualdad en su art. 47; y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en el art. 48

En el Título V El principio de igualdad en el empleo público se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica: “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.”

En definitiva esta ley es muy importante por todo lo narrado y por establecer la obligatoriedad para las empresas de poseer plan de igualdad, obligatoriedad que extiende a las administraciones públicas.

- El [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 (EBEP). En el art. 14 reconoce el derecho de los y las empleadas públicas:

- 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.
- 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.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a los deberes de los y las trabajadoras, el EBEP exige el cumplimiento de un Código de Conducta señala la exigencia del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, y los Principios éticos evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Artículos 52 y 53

Por último, la Disposición Adicional séptima del texto refundido incluye los Planes de igualdad: Las Administraciones Públicas 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. Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo

4-Normativa de carácter autonómico.

Dependiendo de la Comunidad Autónoma donde nos encontremos podemos tener también leyes propias que regulen algunos aspectos o el plan completo:

Andalucía

- [Ley 12/2007](#), de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- [Ley 9/2018](#), de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- [Ley 2/2014](#), de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Aragón

- [Ley 4/2007](#), de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.
- [Ley Orgánica 1/2004](#), de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Asturias

- [Ley 2/2011](#), de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Baleares

- [Ley 11/2016](#), de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

Canarias

- [Ley 1/2010](#), de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- [Ley 16/2003](#), de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.
- [Ley 7/2019](#), de 9 de abril, de modificación de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de modificación de las leyes reguladoras de los órganos de relevancia estatutaria para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en su composición.

Cantabria

- [Ley 1/2004](#), de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas.
- [Ley de Cantabria 2/2019](#), para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Castilla la Mancha

- [Ley 12/2010](#), de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- [Ley 5/2001](#), de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.
- [Ley 4/2018](#), de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

Castilla León

- [Ley 1/2003](#), de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- [Ley 13/2010](#), de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.

Catalunya

- [Ley 17/2015](#), de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [Ley 5/2008](#), de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Comunidad de Madrid

- [Ley 5/2005](#), de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- [Ley 3/2018](#), de 22 de junio, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Comunidad Valenciana

- [Ley 9/2003](#), de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- [Ley 7/2012](#), de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Extremadura

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

Galicia

- [Decreto Legislativo 2/2015](#), de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- [Ley 11/2007](#), de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- [Ley 12/2016](#), de 22 de julio, por la que se modifica la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

La Rioja

- [Ley 3/2011](#), de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja.
- [Ley Orgánica 1/2004](#), de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Murcia

- [Ley 7/2007](#), de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- [Ley 3/2019](#), de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- [Ley 11/2016](#), de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Navarra

- [Ley Foral 17/2019](#), de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
- [Ley Foral 14/2015](#), de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

Euskadi

- [Ley 4/2005](#), de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- [Ley 3/2012](#), de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

5-Normativa de carácter municipal existente en muchos municipios especialmente en aquellos que cuentan con una población grande.

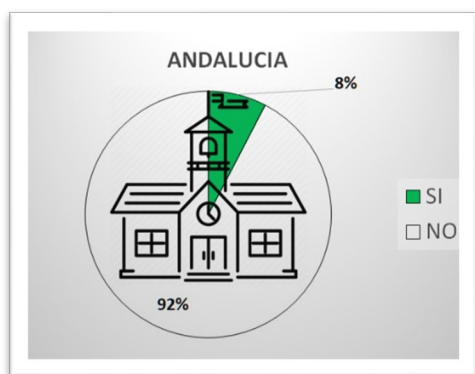
PLANES DE IGUALDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

➤ Andalucía

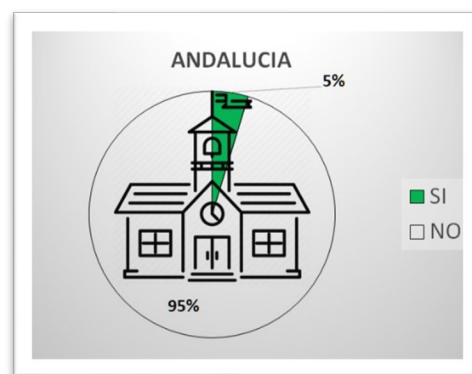
De los 785 municipios que tiene Andalucía en vigor tienen plan de igualdad 39 en vigor, 12 caducados y hemos encontrado otros 14 en negociación. Si bien estos datos pueden ser algo más numerosos, ya que no han sido aportados por ningún estamento dentro de CCOO, los hemos obtenido de consultar en Internet en página municipales, REGCON, llamando por teléfono a los ayuntamientos etc.

Ayuntamiento de Albolote
Ayuntamiento de Alcaudete
Ayuntamiento de Algarrobo
Ayuntamiento de Almuñécar
Ayuntamiento de Benalmádena
Ayuntamiento de Cártama
Ayuntamiento de Cartaya
Ayuntamiento de Castilleja de la Cuesta
Ayuntamiento de Cazalla de la Sierra
Ayuntamiento de Chiclana
Ayuntamiento de Dos Hermanas
Ayuntamiento de Écija
Ayuntamiento de Estepona
Ayuntamiento de Fuengirola
Ayuntamiento de Gelves
Ayuntamiento de Granada
Ayuntamiento de Gualchos
Ayuntamiento de Guillena
Ayuntamiento de Huércal de Almería
Ayuntamiento de Isla Cristina

Ayuntamiento de Jerez de la Frontera
Ayuntamiento de La línea de Concepción
Ayuntamiento de La Palma del Condado
Ayuntamiento de Lebrija
Ayuntamiento de Lopera
Ayuntamiento de Málaga
Ayuntamiento de Marbella
Ayuntamiento de Marmolejo
Ayuntamiento de Martos
Ayuntamiento de Mijas
Ayuntamiento de Montilla
Ayuntamiento de Osuna
Ayuntamiento de Palma del Rio
Ayuntamiento de Paterna de la Rivera.
Ayuntamiento de San Lucar de Barrameda.
Ayuntamiento de Sevilla
Ayuntamiento de Torredonjimeno
Ayuntamiento de Úbeda
Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo



Porcentaje con en negociación y caducados



Porcentaje vigentes

➤ Aragón

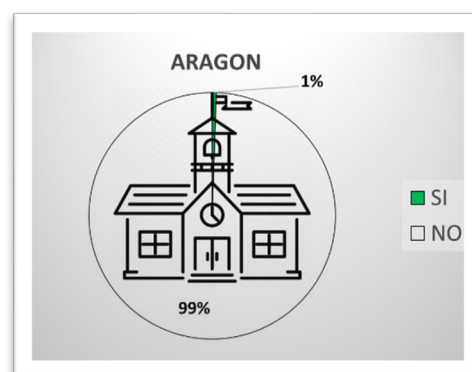
De los 731 municipios de Aragón solo cuentan con Plan de Igualdad

[Ayuntamiento Alcañiz](#)

Ayuntamiento de Calatayud.

Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina

[Ayuntamiento de Zaragoza](#)



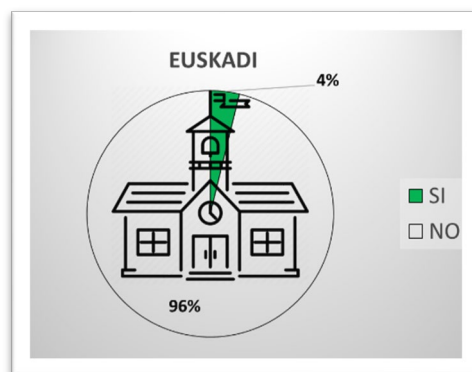
➤ Asturias

Posee 76 municipios de los cuales cuentan con plan de Igualdad:

[Ayuntamiento de Castrillón](#)

[Ayuntamiento de Gijón](#)

[Ayuntamiento de Siero](#)

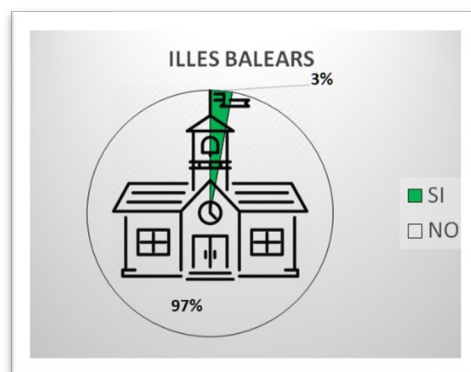


➤ Illes Balears

De los 67 municipios de Illes solamente tienen plan de igualdad:

Ayuntamiento de Marratxi

Ayuntamiento de Inca



➤ Canarias

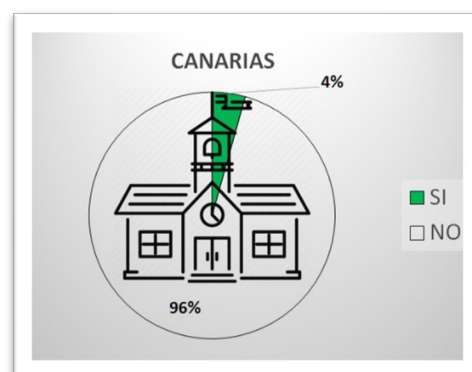
De los 88 municipios de Canarias cuentan con plan de igualdad:

Ayuntamiento de la Orotava

Ayuntamiento de Santa Cruz de la Palma

Ayuntamiento de La Oliva

Ayuntamiento de Tias

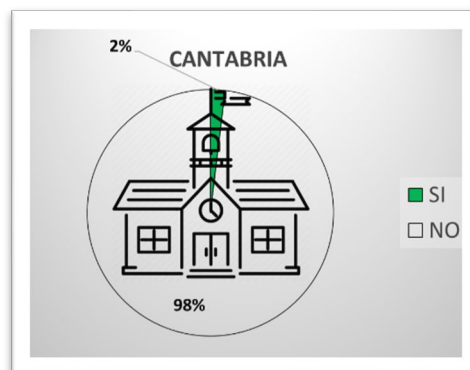


➤ Cantabria

En Cantabria solo tiene plan de igualdad de los 102 municipios que componen la comunidad.

[Ayuntamiento de Castro Urdiales](#)

[Ayuntamiento de Santander](#)



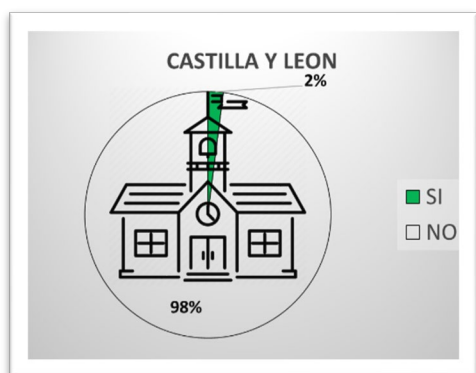
➤ Castilla y León

Castilla y León es una de las grandes comunidades. Cuenta con 2.248 municipios 17 poseen plan de igualdad pero hay un gran número de ellos en negociación o constituyéndose las comisiones de igualdad concretamente 29 que son bastantes más que los que lo tienen firmado

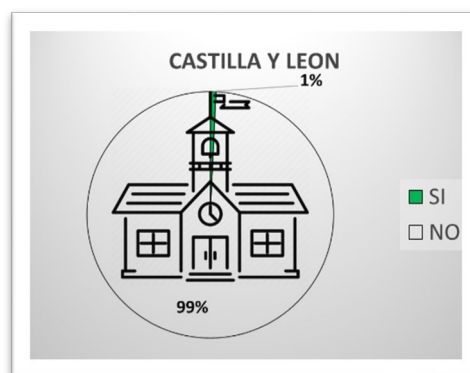
Poseen plan de igualdad:

Ayuntamiento de Aldea Tejada
Ayuntamiento de Arévalo
Ayuntamiento de Ávila
Ayuntamiento de Béjar
Ayuntamiento de Burgos
Ayuntamiento de Laguna del Duero
Ayuntamiento de las Navas del Marques
Ayuntamiento de León

Ayuntamiento de Medina del Campo
Ayuntamiento de Palencia
Ayuntamiento de Ponferrada
Ayuntamiento de Renedo de Esgueva
Ayuntamiento de Rioseco.
Ayuntamiento de Santa Maria de Tormes
Ayuntamiento de Segovia
Ayuntamiento de Valladolid
Ayuntamiento de Villanubla



Porcentaje con en negociación



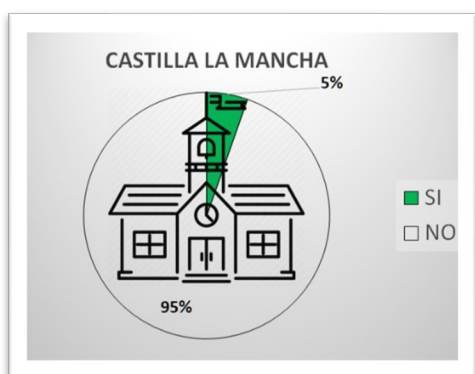
Porcentaje vigentes

➤ Castilla La Mancha

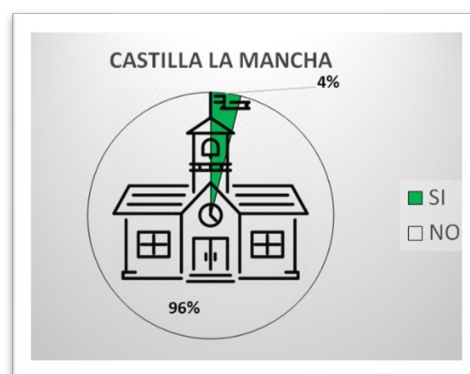
Castilla La Mancha tiene un total de 929 municipios de los cuales poseen plan de igualdad estos 38, conocemos que se están negociando en 15 Ayuntamientos más.

Ayuntamiento de Albacete
 Ayuntamiento de Aljofrin
 Ayuntamiento de Almansa
 Ayuntamiento de Camarena
 Ayuntamiento de Carpio del Tajo
 Ayuntamiento de Ciudad Real
 Ayuntamiento de Cuenca
 Ayuntamiento de Cuerva
 Ayuntamiento de Daimiel
 Ayuntamiento de Escalona
 Ayuntamiento de Geridote
[Ayuntamiento de Guadalajara](#)
[Ayuntamiento de Hellin](#)
 Ayuntamiento de Herencia
 Ayuntamiento de Illescas
 Ayuntamiento de La Roda
 Ayuntamiento de Los Navalmorales
 Ayuntamiento de Lupiana
 Ayuntamiento de Madridejos

Ayuntamiento de Mejorada
 Ayuntamiento de Mota del Cuervo
 Ayuntamiento de Orgaz
 Ayuntamiento de Poblete
 Ayuntamiento de Pulgar
 Ayuntamiento de San Clemente
 Ayuntamiento de San Martin de Montalban
 Ayuntamiento de San Pablo de los Montes
 Ayuntamiento de San Roman de los Montes
 Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza
 Ayuntamiento de Talavera de la Reina
 Ayuntamiento de Tarancón
 Ayuntamiento de Tomelloso
[Ayuntamiento de Torrijos](#)
 Ayuntamiento de Vargas
 Ayuntamiento de Ventas de Peña Aguilera
 Ayuntamiento de Villanueva de la Torre
 Ayuntamiento de Villarobledo
 Ayuntamiento de Yuncler



Porcentaje con en negociación



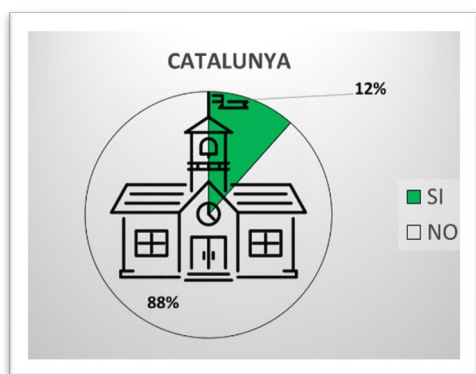
Porcentaje vigentes

➤ Catalunya

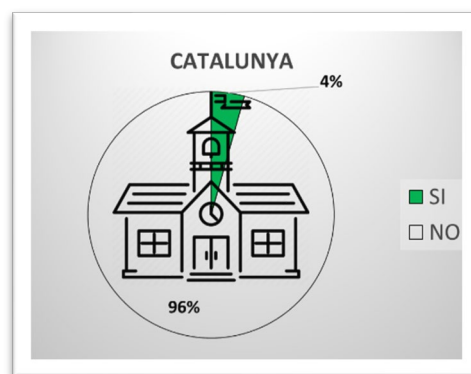
124 son los planes de igualdad firmados en Catalunya, de los 947 municipios, pero nos hemos encontrado que muchos están caducados. Actualmente encontramos en vigor los siguientes municipios o Consell Comarcal que supondría **el 5%**, de renovarse los que están caducados la cifra ascendería al 12%

Ajuntament Barcelona
Ajuntament d'Aspa
Ajuntament de Banyoles
Ajuntament de Calafell
Ajuntament de Castelldefels
Ajuntament de Cerdanyola del Vallés
Ajuntament de Ciutadilla
Ajuntament de Deltebre
Ajuntament de Figuerola del Camp
Ajuntament de Golmés
Ajuntament de Les Masies de Voltregà
Ajuntament de Linyola
Ajuntament de Malgrat de Mar
Ajuntament de Mollerussa
Ajuntament de Montesquiu
Ajuntament de Montgai
Ajuntament de Ribes de Freser.
Ajuntament de Sant Feliu Sasserra
Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça
Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor
Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló
Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

Ajuntament de Tarragona
Ajuntament de Torelló
Ajuntament de Vallgorguina
Ajuntament de Viladecans
Ajuntament de Vilafranca del Penedès
Ajuntament de Vilanova de Bellpuig
Ajuntament del Palau d'Anglesola
Ajuntament dels Omells de Na Gaia
Ajuntament d'Olesa de Montserrat
Ajuntament Sant Julià de Vilatorça
Ayuntamiento de Ginestar
Consell Comarcal de La Segarra
Consell Comarcal de l'Alt Camp
Consell Comarcal de l'Alt Penedès
Consell Comarcal de l'Alt Penedès
Consell Comarcal del Baix Ebre
Consell Comarcal del Baix Llobregat
Consell Comarcal del Baix Penedès
Consell Comarcal del Pallars Jussà
Consell Comarcal del Segrià
Consorti del Parc Natural de la Serra de Collserola



Porcentaje con caducados



Porcentaje vigentes

➤ Euskadi

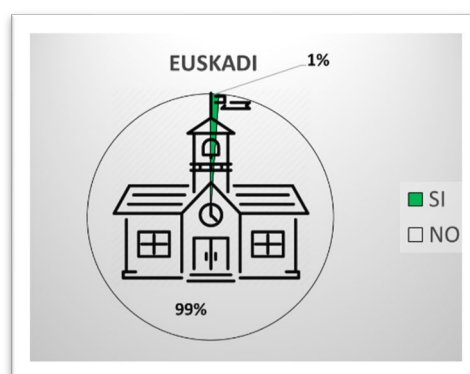
Esta es una de las comunidades autónomas de las cuales solo hemos encontrado datos buscando en Internet, por lo que es posible que hay algún ayuntamiento que más que posea plan, pero no lo hemos encontrado.

Euskadi tienen 264 municipios, de los cuales solo hemos encontrado plan de igualdad en 3 de ellos.

[Ayuntamiento de Barakaldo](#)

Ayuntamiento de Bilbao

[Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz](#)



➤ Extremadura

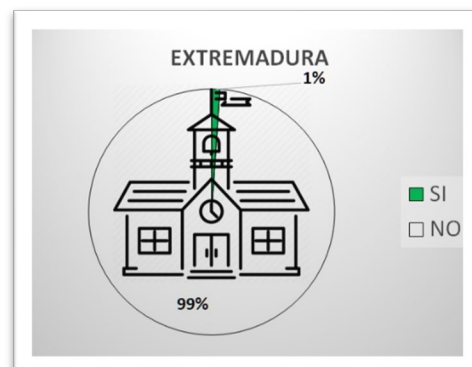
De los 368 municipios que posee la provincia tienen plan de igualdad para los trabajadores municipales:

Ayuntamiento del Casar de Cáceres

Ayuntamiento d Don Benito

Ayuntamiento de Montijo

Ayuntamiento de Olivenza



➤ Galicia

La comunidad autónoma de Galicia tiene 313 municipios de los cuales solo cuentan con plan de igualdad 5 que son:

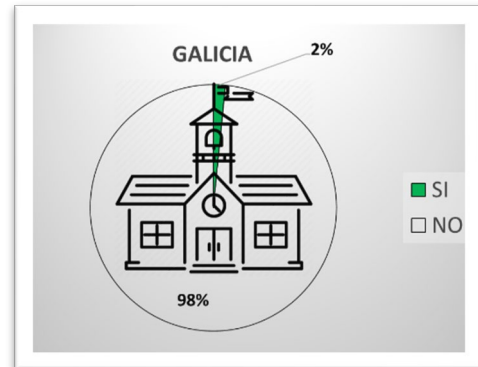
[Ayuntamiento A Coruña](#)

[Ayuntamiento Barreiros](#)

[Ayuntamiento Moss](#)

[Ayuntamiento de Muras](#)

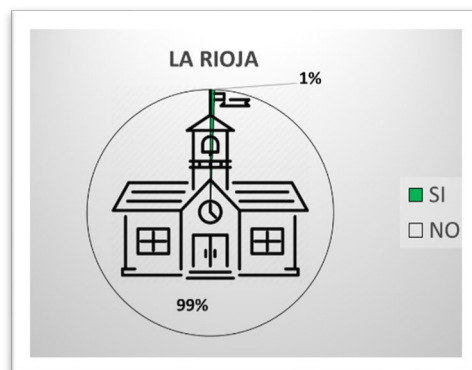
[Ayuntamiento Vigo](#)



➤ La Rioja

De los 174 municipios de la Rioja solamente uno tiene plan de Igualdad. Si bien sabemos que se está negociando también en Arnedo y en Logroño.

[Ayuntamiento de Calahorra](#)

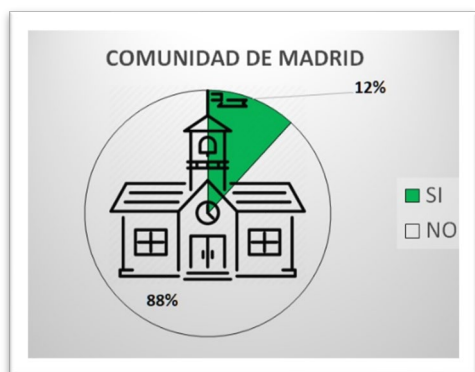


➤ Comunidad de Madrid.

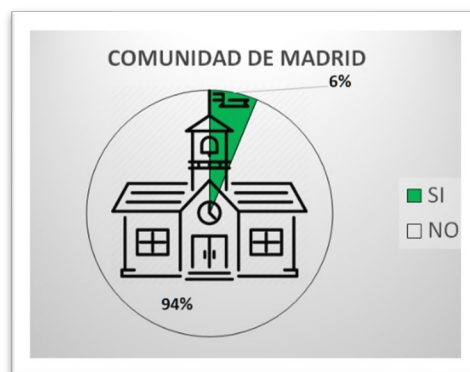
La comunidad de Madrid tiene 179 municipios de los cuales tienen plan de igualdad 12 y se encuentran en negociación 12 más:

Ayuntamiento de Boadilla del Monte
Ayuntamiento de Collado Villalba
Ayuntamiento de Coslada
Ayuntamiento de Daganzo
Ayuntamiento de Getafe
Ayuntamiento de Leganés

Ayuntamiento de Madrid
Ayuntamiento de Torrejón de Velasco
Ayuntamiento de Alcalá de Henares
Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz
Empresa Pública Aserpinto
Empresa pública EMVS



Porcentaje con en negociación

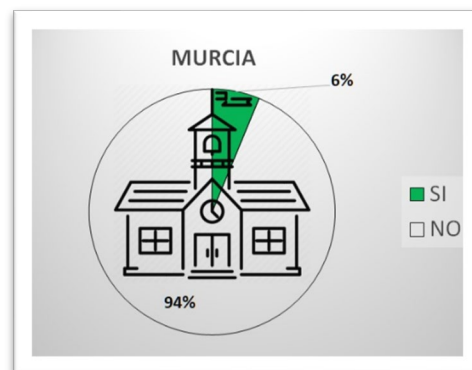


Porcentaje vigentes

➤ Murcia

De los 45 municipios con los que cuenta la comunidad autónoma tienen plan de igualdad

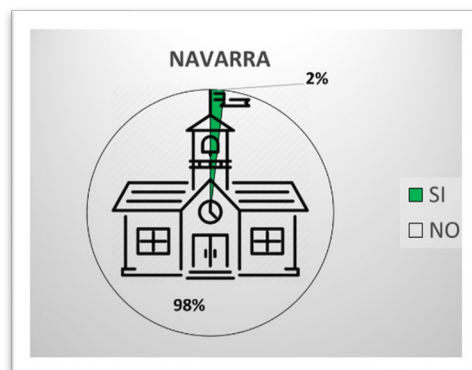
Ayuntamiento de Murcia
Ayuntamiento de Cartagena
Ayuntamiento de Lorca.



➤ Navarra

La comunidad Autónoma de Navarra cuenta con 272 municipios de los cuales tienen plan de igualdad:

- Ayuntamiento de Barañain
- Ayuntamiento de Corella
- Ayuntamiento de Estella
- Ayuntamiento de Eugueis
- Ayuntamiento de Pamplona

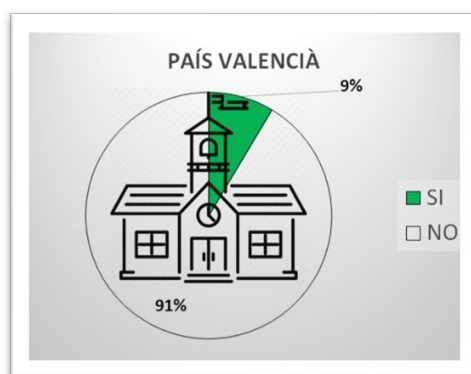


➤ País Valencià

En el País Valencià cuenta con 542 municipios de los cuales 51 cuentan con plan de Igualdad en vigor, todos ellos con una población superior a 20.000 habitantes.

Ayuntamiento de Alaquas
 Ayuntamiento de Alboraya
 Ayuntamiento de Alcoi
 Ayuntamiento de Aldaia
 Ayuntamiento de Alfac del Pi
 Ayuntamiento de Alfafa
 Ayuntamiento de Algarnes
 Ayuntamiento de Almasora
 Ayuntamiento de Almorad
 Ayuntamiento de Altea
 Ayuntamiento de Alzira
 Ayuntamiento de Aspe
 Ayuntamiento de Benidorm
 Ayuntamiento de Betera
 Ayuntamiento de Burjasot
 Ayuntamiento de Burriana
 Ayuntamiento de Calpe
 Ayuntamiento de Campello
 Ayuntamiento de Castellón
 Ayuntamiento de Catarroja
[Ayuntamiento de Cocentaina](#)
 Ayuntamiento de Cullera
 Ayuntamiento de Denia
 Ayuntamiento de Elche
 Ayuntamiento de Elda

[Ayuntamiento de Eliana](#)
 Ayuntamiento de Gandia
 Ayuntamiento de Liria
 Ayuntamiento de Manises
 Ayuntamiento de Mislata
 Ayuntamiento de Mutxamel
 Ayuntamiento de Novelda
 Ayuntamiento de Oliva
[Ayuntamiento de Onda](#)
 Ayuntamiento de Ontyet
 Ayuntamiento de Orihuela
 Ayuntamiento de Paiporta
 Ayuntamiento de Paterna
 Ayuntamiento de Picasent
 Ayuntamiento de Pinar de La Oradada
 Ayuntamiento de Pobla de Vallbona
[Ayuntamiento de Quart de Poblet](#)
 Ayuntamiento de Ribarroja
[Ayuntamiento de Rocafort](#)
 Ayuntamiento de Sagunt
 Ayuntamiento de Sueca
 Ayuntamiento de Torrevieja
 Ayuntamiento de Val de Uxio
 Ayuntamiento de Valencia
 Ayuntamiento de Villena
[Ayuntamiento de Vinaros](#)



➤ Ceuta y Melilla

El ayuntamiento de Ceuta si tiene plan de igualdad y el de Melilla no.

CONCLUSIONES

Una vez recopilados y analizados los datos podemos sacar algunas conclusiones de estos, con el objeto de analizar el trabajo realizado hasta ahora, los retos para el futuro y como poder mejorar.

Es evidente que se tiene que aumentar el número de planes de igualdad de las corporaciones locales, especialmente en algunos territorios. Para ello es necesario concienciar a los ayuntamientos, a sus trabajador@s y a nuestros propios delegad@s, de su obligatoriedad, de la importancia de estos y de sus beneficios.

Por todo ello sería importante poder aumentar el número de recursos, especialmente humanos, que se dedican a este objetivo. Es un mal generalizado la falta de personal para abordar los PI. También es importante que estas personas estén formadas adecuadamente y tengan un soporte técnico con el que poder contar para asesoramiento y dudas, y una base de datos legislativa e informativa adecuada a las necesidades de estos. Y que la carga de la negociación no recaiga solamente sobre las responsables de mujer, es imprescindible, como así lo marca nuestra confederación que se impliquen, acción sindical, organización y negociación colectiva.

Es necesario también que cuenten con un respaldo legislativo, claro, conciso y contundente que deje clara, para aquell@s que aún tienen dudas y buscan recovecos legales, la obligatoriedad de estos en las administraciones públicas, locales, en nuestro caso.

Fundamental que exista un registro de estos y no tengamos que ir contando a “palotes” y que podamos contar con datos claros y exactos.

Sabemos que desde nuestra organización se está avanzando para que estas cuestiones que acabamos de plantear se vayan solventando, y que se está trabajando en ello, en algunos aspectos, en compañía del gobierno de la nación, nosotros desde nuestro sector, pondremos también todas las medidas que estén a nuestro alcance para intentar solventar todos estos obstáculos y seguir avanzando para la discriminación hacia las trabajadoras municipales desaparezca y luchar por conseguir una administración local en igualdad de derechos para todos y todas.