

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

Por último, el artículo 64 dispone que, el Gobierno aprobará al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Este Plan deberá establecer los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Además, este Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública, siendo evaluado su cumplimiento, anualmente, por el Consejo de Ministros

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

- **Fundamentación.**

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

La superación de estos retos centra las medidas y políticas a adoptar desde la Ciudad Autónoma. Se trata de aquellas situaciones que provocan desigualdades entre las mujeres y los hombres, y, por lo tanto, en ellas se basa en gran medida este PEIO. Dichas situaciones desigualitarias a las que debemos dar visibilidad, solución e impulso, pueden centrarse en tres grandes bloques:

1. Empleo y desempleo.
2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Denuncias, sentencias condenatorias y órdenes de protección concedidas por violencia de género.

1. Empleo y desempleo.

Los datos que se presentan a continuación pertenecen a estudios e informes comparativos de los años 2014, 2015 y 2016, ya que, es importante destacar que el año 2016 cerró con la creación de 413.900 empleos y una reducción del paro en 541.700 personas en España. De esta manera, la tasa de desempleo cae hasta el 18,63% y regresa a niveles de hace siete años, según constata el INE.³

Por su parte, tal y como podemos apreciar en el siguiente gráfico, la Ciudad Autónoma de Melilla, cierra el año 2016 con la mayor variación trimestral del país, en cuanto a ocupación, siendo las cinco primeras las siguientes ciudades:

- 1ª; Melilla con un 5,83%
- 2ª, La Rioja con un 2,43%
- 3ª, Comunidad Foral de Navarra con una 2,25%
- 4ª, Castilla La Mancha con un 1,81%
- 5ª, Comunidad Valenciana con un 1,68%.⁴

³ Encuesta de Población Activa. Informe del Cuarto Trimestre de 2016. Instituto Nacional de Estadística.

⁴ Encuesta de Población Activa. Informe del Cuarto trimestre de 2016. Instituto Nacional de Estadística.