
MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL MÁS MADRID-IZQUIERDA UNIDA EN EL AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA AL PLENO DEL MES DE MARZO DE 2024 PARA QUE SE LLEVE A CABO UN PLAN DE IGUALDAD.

El Grupo Municipal Más Madrid-Izquierda Unida del Ayuntamiento de Majadahonda conforme a lo previsto en el artículo 71 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Majadahonda, aprobado por el Pleno de la Corporación el 6 de julio de 2004 y publicado por el BOCM de 14 de febrero de 2006 y modificado por acuerdo del Pleno de la Corporación de 26 de octubre de 2011 y 26 de septiembre de 2015 desea elevar la siguiente Moción para su debate en el Pleno:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), en la modificación efectuada por el 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, reconoce que “el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Es esencial tener presente -se añade- que, en las relaciones laborales, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

A tal fin la mencionada LOI establece que las empresas deberán elaborar e implantar en determinados plazos, según el volumen de su plantilla, un plan de igualdad, cuyas características se concretan en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Dicha normativa es de aplicación en las distintas administraciones públicas, que están obligadas a contar con un plan de igualdad, con independencia de su número de trabajadores, según quedó establecido en la Disposición Adicional Séptima del 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). Obligación que se concreta en el artículo 64 LOI, que contempla expresamente el mandato del Gobierno para la aprobación, al inicio de cada legislatura, de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (AGE) y en todos aquellos organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En la actualidad se encuentra en vigor el III Plan de Igualdad, aprobado por Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos

vinculados o dependientes de ella. Pero es que el origen de esta obligación se fundamenta en el propio texto constitucional, donde además del reconocimiento del derecho fundamental a la igualdad en su artículo 14, debemos mencionar el mandato del artículo 9.2 de la Constitución, que atribuye a los poderes públicos el deber de «promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas».

Respecto a lo prescrito por el citado Plan vigente, aplicable a todos los empleados públicos, se establece que deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal fin se estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos:

- Diagnóstico de situación, y su negociación.
- Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables.
- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Es decir, cada administración no sólo deberá contar con su Plan de igualdad laboral, sino proceder a su implantación y contar con un sistema de seguimiento que permita evaluar y medir la evolución del mismo. Pero más allá de la obligación legal, contar con un Plan de Igualdad y su implantación y medición, constituye una de las acciones básicas que corresponde al papel de liderazgo y ejemplificador de la administración. Porque tal y como recuerda el Pacto Europeo para la Igualdad de género (2011-2020) sólo consiguiendo “reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social”, “promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada”, “impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres” así como “promover modalidades de trabajo flexibles”, obtendremos un desarrollo social igualitario y sostenible.

El Ayuntamiento de Majadahonda lleva años incumpliendo la obligación legal de contar con un Plan de Igualdad propio en materia laboral. Y no es la primera vez que este asunto se trae al Pleno corporativo para impulsar su correspondiente elaboración y aplicación. Ya en febrero de 2018, a propuesta de los Grupos Municipales socialista, Izquierda Unida y Somos Majadahonda, se aprobó una moción al respecto que no se llevó a efecto por parte del equipo de gobierno existente en ese período. Dicho incumplimiento no sólo supone hacer caso omiso de un acuerdo plenario, sino infringir un precepto legal que a día de hoy sigue sin respetarse.

POR TODO LO EXPUESTO EL GRUPO MUNICIPAL MÁS MADRID-IU MAJADAHONDA PRESENTA PARA SU CONSIDERACIÓN POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN LA SIGUIENTE:

PROPUESTA DE ACUERDO

1. Elaborar y presentar, para su aprobación por el Pleno en un plazo máximo de 6 meses, de un **Plan de Igualdad laboral** de este Ayuntamiento que, de acuerdo con los requisitos previstos en la normativa correspondiente, deberá contar con un diagnóstico de situación, así como con los objetivos a alcanzar y las medidas previstas para ello, debiendo ser evaluables tanto las medidas como los propios objetivos.
2. En la elaboración de dicho Plan, así como en su implementación y evaluación se contará con la representación sindical como legítimos representantes de las y los trabajadores del Ayuntamiento.

Majadahonda, a 13 de marzo de 2024

Fdo. Daniel Pérez Pinto
Portavoz
Grupo Municipal Más Madrid-Izquierda Unida