



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO ELDA

10448 | PLAN IGUALDAD ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE ELDA

Con fecha 26 de julio de 2018, esta Alcaldía, ha dictado la siguiente resolución:

“RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Examinado el expediente administrativo número 001/2018/8650, que tiene como objeto la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, trabajadoras y trabajadores, del Excmo. Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos, y

Visto que, por el Jefe de Servicio de RR.HH., se formula propuesta de fecha 24 de julio de 2018, del siguiente literal:

“Aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, trabajadoras y trabajadores, del Excmo. Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos

Antecedentes

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos se concibe como una herramienta para impulsar la igualdad dentro de la institución municipal.

Este Plan aspira a convertirse en un instrumento que permita a todas y todos avanzar en el desarrollo de una comunidad de trabajadoras y trabajadores públicos que integre y reconozca lo mejor de ambos géneros, impulsando los valores del trabajo, esfuerzo, compañerismo, etc. en base a criterios más allá de la propia condición sexual.

Cabe señalar que los avances legislativos han sido determinantes en estos últimos años, así en 2007 entra en vigor la Ley 3/2007 por la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, normativa que establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas con independencia de su género y establece medidas determinantes para eliminar todo tipo de discriminación, directa e indirecta, para seguir avanzando en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Somos conscientes que la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una asignatura pendiente y que los derechos alcanzados debemos consolidarlos para que sean reales y efectivos como la propia ley mantiene. Nuestro Plan contempla una evaluación del mismo, tanto cuantitativa como cualitativa, sobre logros y resultados alcanzados en las actuaciones desarrolladas y ha sido participativo, transversal y con respeto a la diversidad.



Marco Normativo

La Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) lleva trabajando los 35 años de su existencia, a través de la Comisión de Igualdad, en el diseño y elaboración de herramientas e instrumentos útiles para que los gobiernos locales pongan en marcha Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres de nuestros pueblos y ciudades.

El derecho a la igualdad ante la ley y el de no discriminación forman parte de los derechos fundamentales que recoge nuestra Constitución, además, están reconocidos en diversos textos internacionales. Desde la firma y posterior entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades han sido un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de la UE y todos sus miembros.

La Administración Pública tiene un papel protagonista en el compromiso por la igualdad, ya que deben trasladar y cumplir con la normativa que vela por la igualdad de género en el empleo y en el ámbito laboral en Europa.

La Constitución Española de 1978, en su artículo 14 establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo el art. 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de propulsar las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su Título III artículo 10 establece que las actuaciones de la Generalitat en materia de igualdad se centrarán en la "igualdad de derechos y deberes de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género". A su vez, el artículo 11 de este mismo texto establece que "la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida personal, familiar y laboral sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral".

La ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres "tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana".

La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres responde a la necesidad de integrar en el ordenamiento jurídico español 3 Directivas Comunitarias relativas a la igualdad de género. Se tratan de las directivas 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, a la formación y a la promoción profesional, 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.

En cuanto a los aspectos generales, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, reconoce a



todas las personas el mismo derecho al disfrute de los derechos que se deriven del principio de igualdad de trato y de no discriminación. Así mismo, esta Ley establece un marco general para la adopción de medidas positivas e insta a desarrollar e integrar en todos los ámbitos políticas públicas de igualdad para combatir la persistente desigualdad existente hasta la fecha.

Por primera vez, esta Ley define y diferencia entre discriminación directa¹ e indirecta², establece una composición equilibrada obligatoria para que la presencia de ambos sexos estén representadas, así, las personas de cada sexo no deberán sobrepasar el 60% ni estar por debajo del 40%. También diferencia entre acoso sexual³ y acoso por razón de sexo⁴ además de establecer unas consecuencias jurídicas de las distintas conductas discriminatorias sin perjuicio de lo que establece el código penal.

En cuanto a las instituciones públicas, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional séptima establece la obligación de estas instituciones de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Además, este RDL insta a las Administraciones Públicas a elaborar, desarrollar e implantar un Plan de Igualdad a medio plazo que deberá ir actualizándose y mejorando las medidas igualitarias con el paso de los años.

Por último, mencionar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Éstas leyes incorporan acciones destinadas a la integración de medidas que promuevan la igualdad y el reconocimiento de nuevos derechos, antes no existentes, sobre el acoso laboral o por razón de sexo.

Ejecución, evaluación y seguimiento

El Servicio de Organización Interna del Ayuntamiento de Elda fomentará el desarrollo, ejecución y seguimiento, así como el adecuado cumplimiento del Plan de Igualdad en la organización municipal.

En los organismos autónomos, será la unidad administrativa a quien se le atribuya esta función la que se encargue de dichas tareas, sin perjuicio de la colaboración interadministrativa con el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento y cada Organismo Autónomo elaborará un informe anual de las

1

Discriminación Directa: Situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo, que es, ha sido o pudiera ser tratada de forma menos favorable que otra persona en situación comparable. *Art. 6,1, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

2 Discriminación Indirecta: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo. *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 6,2, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

3 Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. *Art. 7,1, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

4 Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. *Art. 7,2, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*



acciones llevadas a cabo durante el ejercicio que remitirán a la Comisión Interdepartamental para una primera evaluación interna. Para ello, existen fichas de evaluación, que podrán descargarse de este mismo Plan (Anexo VII).

Será una empresa externa la encargada de realizar una auditoría exhaustiva de la implantación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda y sus OO.AA. La elección de la empresa auditora se decidirá en una de las tres reuniones ordinarias de la Comisión Permanente de Igualdad durante el tercer año de la implantación del Plan de Igualdad y tendrá que tener una certificación como empresa auditora de Planes de Igualdad, debiéndose cumplir en este procedimiento las prescripciones de la legislación en materia de contratos del sector público.

En cuanto a la ejecución de las acciones, cada OOAA tendrá libertad para elegir el momento de su implantación. En el informe anual se reflejarán las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio.

Procedimiento de Aprobación y Órgano Competente

Tal y como se ha indicado anteriormente, según la Disposición Adicional Séptima, apartado 2, del TREBEP: "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".

El Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado, tanto en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, como en la Mesa General de Negociación del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Elda. Igualmente consta la conformidad a su aplicación en los organismos autónomos por parte de la representación sindical de éstos, en su caso."

En cuanto al órgano competente para la aprobación del Plan de Igualdad aplicable al personal del Excmo. Ayuntamiento de Elda y de sus organismos autónomos, dado que ninguna de la normativa aplicable establece órgano concreto para su aprobación, corresponde a la Alcaldía Presidencia, dentro de las competencias genéricas que ostenta en virtud de lo establecido en el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, sin perjuicio de que, posteriormente, pueda darse cuenta al Pleno para su conocimiento y, ratificación en su caso, si así se estima.

En base a todo lo anterior, y vista la Propuesta de Resolución del Jefe de Servicio de Recursos Humanos y del Concejal de Recursos Humanos,

RESUELVO

PRIMERO.- Aprobar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores, del Excmo. Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos.

SEGUNDO.- Desarrollar las medidas incluidas en Plan de Igualdad en los acuerdos de condiciones de trabajo del personal que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

TERCERO.- Dar cuenta al Pleno, en la primera sesión que se celebre, del contenido de este acuerdo para su conocimiento.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a la Junta de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Elda, al Concejal delegado de Personal, así como a la Presidencia y



a la representación laboral de los Organismos Autónomos dependientes del propio Ayuntamiento, y dar difusión del Plan a toda la plantilla municipal, mediante su publicación en la Intranet Municipal.

RECURSO: Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el Alcalde de este Ayuntamiento de conformidad con los artículos 123 y 124 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Alicante en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Elda, a 5 de octubre de 2018. (Firmado digitalmente)

EL ALCALDE,

Fdo.- Rubén Alfaro Bernabé