



Ayuntamiento de Salamanca

Moción al Pleno



PSOE

**Grupo Municipal
Socialista en el
Ayuntamiento de
Salamanca**

Plaza Mayor, 1, 2ª
37001 Salamanca
Tel. 923 27 91 18
923 27 91 91
Fax 923 27 91 89
psoe@aytosalamanca.es

MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA PARA LA REDACCIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA

De conformidad con lo previsto en el Artículo 88 del texto de Reglamento de Organización y Funcionamiento del Ayuntamiento de Salamanca, se somete a la consideración del Pleno la siguiente moción:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad es un principio jurídico universal que cuenta con una amplia trayectoria en el ámbito de los derechos humanos. A nivel europeo, el tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, propone desde su entrada en vigor que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades deben ser un objeto integrador de todas las políticas y acciones de los miembros de la UE.

En nuestro país, el artículo 14 de la Constitución establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.

Además, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que, con esa finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. Este artículo también recoge que, en el caso de las empresas de más de 250 empleados, estas medidas tendrán que orientarse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que será objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.



Esta norma fue modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Aquí se amplió la obligación de implantar planes de igualdad para las empresas a partir de los 50 trabajadores y se contempla que, de forma escalonada, según el tamaño de la empresa, se pusieran en marcha estos planes, proporcionando unas fechas límite para su instauración. Así, desde el 7 de marzo de 2020 es obligatorio para las empresas de 151 a 250 trabajadores, mientras que las empresas de 101 a 150 trabajadores deberán contar con planes de igualdad a partir del 7 de marzo de 2021 y las de 50 a 100 trabajadores, a partir del 7 de marzo de 2022.

Posteriormente, el 14 de octubre de 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020 de Planes de Igualdad y el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, con objeto de mejorar su eficacia y clarificar algunos aspectos que, hasta la fecha, no estaban regulados. Con esta nueva normativa se contemplan las materias, datos y criterios específicos a incluir en los diagnósticos y planes de igualdad, entre otros, el contenido de las auditorías salariales, plazos de negociación, cómputo de trabajadores para determinar la obligatoriedad y todo lo relativo a la constitución de la comisión negociadora.

La igualdad de oportunidades representa un punto de unión entre el derecho a la igualdad y la justicia social. En las sociedades democráticas avanzadas, la igualdad de oportunidades representa también un valor ineludible para el ámbito administrativo y empresarial. No obstante, a pesar de los avances, actualmente siguen existiendo desigualdades que colocan a las mujeres en una posición de desventaja social respecto a los hombres. De ahí la importancia del Plan de Igualdad, entendido como un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades, con la finalidad de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en una organización por razón de sexo.

El ámbito del empleo público, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está exento de desigualdades y la realidad muestra cómo la situación y la posición de mujeres y hombres distan aún de ser equitativas, por ello existe la necesidad de establecer Planes de Igualdad, obligatorios tanto para las empresas como para las administraciones públicas, que además deben ser un ejemplo a la hora de remover los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.



En este sentido, llama la atención que el Ayuntamiento de Salamanca carezca de un Plan de Igualdad, obligatorio desde el año 2007 al contar con más de 250 trabajadores, como marca la normativa. De hecho, sería una contradicción que el Consistorio exigiera Plan de Igualdad a las empresas que contrata, cuando él mismo no dispone de esta norma obligatoria desde hace 15 años.

Por tanto, es imprescindible que el Ayuntamiento apueste por políticas de igualdad como instrumento para avanzar hacia una sociedad democrática más justa y diseñe un Plan específico para su plantilla con actuaciones que equilibren la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de trabajadores y, especialmente, en los puestos donde exista escaso número de mujeres. Además, debe adoptar las medidas necesarias para alcanzar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal, así como elaborar un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, velando asimismo por la implantación de un lenguaje no sexista.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado con la representación legal de los trabajadores, para lo cual el Ayuntamiento deberá facilitar todos los datos e información precisa. Esta herramienta deberá no sólo seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadores y trabajadoras, sino ir creando una nueva cultura empresarial, donde se eliminen los estereotipos y prejuicios y se valore en su justa medida las habilidades y competencias de mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

II. PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Por todo lo antes expuesto, el Grupo Municipal Socialista presenta para su aprobación por el Ayuntamiento-Pleno, la adopción de los siguientes acuerdos:

1. Abordar en el plazo de un mes la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Salamanca en toda su extensión, para todas las personas que prestan sus servicios en él y cualquiera que sea su relación laboral, al objeto de erradicar posibles discriminaciones, desequilibrios o desigualdades.



2. Exigir a las empresas que opten a contratos con el Ayuntamiento de Salamanca que dispongan de un Plan de Igualdad, como marca la normativa.

En Salamanca, a 1 de marzo de 2022

José Luis Mateos Crespo
Portavoz del Grupo Municipal Socialista