

**MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL DE UNIDAD VECINAL EGABRENSE PARA LA REDACCIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AYUNTAMIENTO DE CABRA**

El gran reto del siglo XXI es la construcción de sociedades sólidamente asentadas sobre los principios de derechos fundamentales que aseguren el pleno bienestar de la población, una democracia participativa y un desarrollo sostenible, siendo imprescindible para ello la vigencia de los derechos humanos, entre los que se encuentra la igualdad entre hombres y mujeres

A nivel internacional, las Naciones Unidas han liderado el proceso de reconocimiento de la Igualdad entre mujeres y hombres. En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la Mujer, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas –México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995-, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, se inició una etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en todos los aspectos del desarrollo de planteamientos políticos y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea, habiéndose dictado numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a nuestro país, el artículo 14 de la Constitución Española 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 lo 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 50 trabajadores y se contempló 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 deberían contar con planes de igualdad a partir de 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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades 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.

Pese a los avances conseguidos, 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.

En 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.

La obligación de redactar y poner en funcionamiento Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas y, en concreto, en el Ayuntamiento de Cabra viene derivada de dos preceptos legales. En primer lugar, estamos obligados a ello en razón de superar el límite de 50 trabajadores establecido en la modificación efectuada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Por otro lado, independientemente del número de trabajadores a su servicio, 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), establece la obligatoriedad de elaboración de

Planes de Igualdad para todas las Administraciones Públicas, sin que esté condicionada esta obligación por el número de trabajadores que desarrollen su labor en las mismas.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, nos parece tanto jurídica como socialmente incontestable la necesidad y obligación de nuestro Ayuntamiento de redactar y poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades destinado a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Cabra. Dicho Plan, atendiendo a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre impulso y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, debe fundamentarse y regirse por una serie de parámetros que a continuación pasamos a desglosar.

Según el artículo 7 del citado precepto jurídico, la primera actuación a desarrollar en la elaboración del Plan de Igualdad debe ser la redacción de un documento donde se determine el correspondiente diagnóstico de situación. Así, el apartado 1 de dicho artículo nos dice:

- “El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento”. Continúa este apartado informándonos de las materias a las que, como mínimo, se referirá el diagnóstico de situación. Siendo las siguientes:
  - a) Proceso de selección y contratación.
  - b) Clasificación profesional.
  - c) Formación.
  - d) Promoción profesional.
  - e) Condiciones de trabajo.
  - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - g) Infrarrepresentación femenina.
  - h) Retribuciones.
  - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El artículo 8 del Real Decreto 901/2020, hace referencia al contenido mínimo de los planes de igualdad, siendo éste el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva que se ha de realizar previamente.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas, concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Dado lo anteriormente expuesto es por lo que el Grupo Municipal de Unidad Vecinal Egabrense propone al ayuntamiento pleno para su aprobación el siguiente punto de acuerdo:

- El Ayuntamiento de Cabra, de acuerdo a lo mandatado en la normativa reseñada en el cuerpo de la presente moción, así como a su ineludible compromiso social con la igualdad entre mujeres y hombres, destinará una partida presupuestaria para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre trabajadores y trabajadoras del nuestro Ayuntamiento.

Cabra, 14 de julio de 2022  
PORTAVOZ GRUPO MUNICIPAL U.V.E.

Fdo.- Manuel Carnerero Alguacil

**SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE CABRA.-**