

PROPOSTA

Expedient: 47/2024/ALTRRH
Procedència: Recursos Humans

Antecedents:

L'Ajuntament de Montcada i Reixac va iniciar l'any 2022 el procediment per aprovar el Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Montcada i Reixac 2024-2028.

Durant aquest període es va constituir la Comissió Negociadora del pla intern d'igualtat -creada el 4 de juliol de 2022 i actualitzada el 17 de gener de 2024- composta, respectant la paritat, per representants de les persones treballadores de l'Ajuntament i per representants de la institució.

Així mateix, durant aquest període es va desenvolupar un treball previ de diagnosi de la situació entre les persones treballadores de l'Ajuntament de Montcada i Reixac mitjançant una empresa externa i seguidament, es va redactar el document del Pla, que inclou l'acord sobre un pla d'acció, amb una bateria d'objectius i mesures que s'han de dur a terme al llarg de la vigència del Pla.

Atès l'article 4 de l'Acord/Conveni 2020-2023 regulador de les condicions de treball de l'Ajuntament de Montcada i Reixac prorrogat i vigent.

Per compromís i provisió de la Regidoria de Feminisme i Igualtat, conjuntament amb l'Alcaldia, la Comissió Negociadora del Pla va aprovar el text definitiu en data 6 de juny de 2024, en compliment del previst en els articles 47 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, 15.4.d) de la Llei de la Generalitat 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en concordança amb els articles 37.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, 17.5 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i 5 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; havent-se assolit acord amb les organitzacions sindicals al si de la Comissió negociadora del Pla.

Fonaments de dret:

La normativa aplicable és la següent:

- Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979.
- Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i el seu subministrament.
- Constitució Espanyola de 1978.
- Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost de Llibertat Sindical.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 17/2020 del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

L'article 14 de la Constitució Espanyola consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva.

La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol el 1983, en l'article 4.1 assenyalava que: "L'adopció pels Estats parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap manera comportarà com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

El principi d'igualtat d'oportunitats significa garantir que dones i homes puguin participar en condicions d'igualtat en les diferents esferes i activitats de la vida (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions, educació, formació, ocupació, etc.).

La Disposició addicional 7a del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que obliga les administracions públiques a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones, i a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, a desenvolupar en el Conveni col·lectiu o acords de condicions de treball del personal funcionari, en els termes que es prevegin.

L'article 15.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el Conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

Per la seva banda, l'article 15.4.e. del mateix cos legal disposa que l'avaluació dels plans d'igualtat del sector públic ha de ser quadriennal.

Així, un cop vençut aquest Pla, es durà a terme l'avaluació de l'assoliment dels objectius plantejats i l'efectivitat de les diferents mesures adoptades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del següent Pla.

Atès que l'adopció del present acord correspon al Ple de la Corporació en virtut del que disposa l'article 22.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local.

Vist l'informe tècnic favorable de la cap de recursos humans de data 21 d'agost de 2024.

Qui subscriu proposa al Ple que acordi:

PRIMER.- Aprovar el I Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Montcada i Reixac 2024-2028, que consta de diferents àmbits de treball que impliquen de manera transversal a diferents departaments municipals, amb el text que consta en aquest expedient administratiu.

SEGON.- Procedir a la implantació i aplicació del I Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Montcada i Reixac 2024-2028, de conformitat amb el que s'ha fixat en aquest Pla.

TERCER.- Notificar el present acord als Representants de Personal, publicar-ho en el Butlletí Oficial de la Província, a l'e-Tauler municipal i a la intranet de l'Ajuntament de Montcada i Reixac.

QUART.- Inscriure el Pla en el registre públic corresponent, en compliment de l'article 11.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.