

AL PLENO DEL EXMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Los diferentes Grupos Municipales en el Ayuntamiento de Sevilla a través de su portavoces y al amparo de lo previsto en el Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, a petición de la Sección sindical de CC.OO. Del Ayuntamiento de Sevilla, y con ocasión de la próxima celebración del 8 de Marzo, día internacional de la Mujer Trabajadora, presenta la siguiente moción para su debate y votación por el Pleno.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución. Ésta, en su artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la ley. La llegada del reconocimiento jurídico de la igualdad ha llevado a cambios sociales y culturales hasta convertir la **igualdad de oportunidades es un principio jurídico universal, cuya aplicación resulta necesaria y positiva** tanto para la empresa como para la sociedad, que se consolida día a día.

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. Como ocurre en otros sectores, las mujeres han logrado alcanzar una igualdad formal ante el ordenamiento jurídico, que prescribe los mismos derechos y deberes para ambos sexos, pero que no se corresponde con la igualdad real en la consecución de los mismos.

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. La realidad muestra como la situación y la posición de mujeres y hombres en el empleo público dista aún de ser equitativa. La foto fija nos muestra un panorama en la que el empleo sigue estando horizontal y verticalmente segregado por razón de sexo. A pesar de ello, quizás por las condiciones de apariencia objetivas que ofrece el empleo público, en la conciencia colectiva se ha instalado la idea de que las administraciones públicas, en tanto que organizaciones laborales, son entornos en los que "no existen desigualdades". Este fenómeno, denominado "espejismo de la igualdad", ha obstaculizado en parte el análisis y la reflexión más rigurosa acerca de la realidad del personal al servicio de la Administración Pública desde la óptica de la igualdad de género.

La reciente Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad) cuestiona cualquier forma de discriminación contra la mujer, y marca como su principal objetivo el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La Ley de Igualdad regula y define los Planes de Igualdad como conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Artículo 46). Este diagnóstico actúa como mecanismo preventivo que permitirá detectar situaciones de discriminación, reales o latentes, y aplicar medidas y acciones positivas para corregirlas y lograr la igualdad de oportunidades.

La aplicación de esta Ley y la elaboración de un Plan de Igualdad, proporciona un marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos que se desarrollan en las organizaciones y se convierte así en una herramienta útil para la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica uno de sus Títulos (el Título Quinto "Principio de igualdad en el empleo público") a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, que se desarrollan posteriormente en su articulado, definiendo los criterios bajo los cuales deben actuar las Administraciones Públicas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al servicio de la Administración (en relación a retribuciones, medidas de conciliación, formación continua, etc.).

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, establece la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral del empleo público, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres y elaborando planes de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

La Ley Orgánica 2/2007 de reforma del Estatuto de Autonomía, establece en su artículo 167, que "los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad".

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dedica el Título II, Capítulo II, Subsección 2ª a establecer criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo. En relación al empleo público, desarrolla una serie de medidas encaminadas a promover la igualdad e integrar la dimensión de género en los procesos de acceso y desarrollo profesional, realizando acciones formativas, dirigidas al personal, en materia de género (artículo 31).

Por todo lo expuesto, los Grupos de Concejales del Partido Popular, Partido Socialista Obrero Español e Izquierda Unida proponen conjuntamente al Excmo. Ayuntamiento Pleno la adopción de los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- El Ayuntamiento de Sevilla, reunido en sesión plenaria, acuerda mostrar su interés y compromiso en materia de igualdad y por lo que elaborará e implementará un Plan de Igualdad para los Recursos Humanos adscritos a todos los servicios municipales en un plazo máximo de dos años

SEGUNDO.- El Ayuntamiento de Sevilla reunido en sesión plenaria, para alcanzar el cumplimiento del acuerdo anterior, acuerda:

- Crear una Comisión de Igualdad Paritaria compuesta por representantes sindicales y municipales, encargada de establecer los criterios para realizar el diagnóstico de situación previo, impulsar y supervisar la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad en el plazo máximo de tres meses desde la adopción del presente acuerdo, poniendo a su disposición los medios necesarios para el correcto desempeño de su función.
- Desarrollar un diagnóstico que refleje la situación real de la organización, capaz de detectar y valorar aquellos aspectos en los que se localizan desajustes en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

- Proponer a partir del diagnóstico medidas específicas en materia de igualdad adecuadas a las necesidades observadas.
- Adoptar el Plan una vez concluida su elaboración

En Sevilla, a 21 de Febrero de 2013

Antonio Rodrigo Torrijos
Portavoz del Grupo
Municipal IU-LV-CA

Juan Espadas Cejas
Portavoz del Grupo
Municipal PSOE

Juan F. Bueno Navarro
Portavoz del Grupo
Municipal PP