



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 23, fecha: jueves, 01 de Febrero de 2024

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FONTANAR

PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADAS/OS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO

338

Expediente n.º: 298/2023

Resolución de Alcaldía de fecha 30 de diciembre de 2022 y n.º 1574 que establece lo siguiente:

“ Examinada la propuesta de aprobación del Plan de Igualdad de las empleadas y empleados públicos de este Ayuntamiento.

Considerando que la Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Estado español en 1983, en su artículo 4.1 señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.

Considerando que la Constitución Española consagra en sus artículos 14 y 9.2, respectivamente, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y la obligación de los Poderes Públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Considerando que el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas



dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores.

Considerando lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Considerando que, en el ámbito de las Administraciones Públicas y en la línea marcada por la Ley Orgánica, la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Asimismo, les obliga a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en los términos previstos en el mismo.

Considerando que, por lo que respecta al personal laboral, el artículo 17.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, prevé que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en el propio Estatuto y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-.

Considerando que, en parecidos términos, el artículo 15.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-, establece que los Entes Locales que tengan órganos específicos de representación del personal a su servicio deben aprobar un plan de igualdad de mujeres y hombres, que debe estar definido en el Convenio Colectivo o en el Pacto o Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

Considerando que el Plan se ha redactado de acuerdo con los requisitos exigidos en el artículo 15.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI- y las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la función pública contempladas en su artículo 16, así como 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 registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Considerando que el expediente de la elaboración del Plan de Igualdad obra en poder de los sindicatos más representativos de la Provincia (CSIF, CCOO y UGT).

De conformidad con lo establecido por el art. 21.1 K) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 77 de la referida Ley 7/1985,

RESUELVO

PRIMERO.- Aprobar el Plan de Igualdad de las empleadas y empleados públicos de este Ayuntamiento de Fontanar.



SEGUNDO.- Proceder a la inscripción del Plan de Igualdad en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad , así como en el registro de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha. A la solicitud de inscripción se acompañará la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, una vez sea ratificado dicha Resolución por el Pleno de esta Corporación.

TERCERO.- Publicar dicha Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en su sitio web, publicando íntegramente el Plan de Igualdad en el portal de Transparencia municipal.

CUARTO.- Ratificar esta Resolución mediante acuerdo plenario en la siguiente sesión ordinaria del Ayuntamiento de Fontanar.”

En Fontanar, a 30 de diciembre de 2022. Fdo: El Alcalde, D. Víctor San Vidal
Martínez.