


COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En Fuenlabrada a 9 de septiembre de 2009




El Ayuntamiento de Fuenlabrada, la Federación de Servicios Públicos de UGT DE Madrid y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO-Madrid, en su afán por lograr la igualdad de oportunidades en los servicios públicos, tanto de la ciudadanía como del personal a su servicio, consideramos necesario un impulso a las políticas de igualdad que se lleven a cabo en el marco de las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta que la normativa europea tiene como principio fundamental desde 1999, fecha en que entra en vigor el Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.


Declaramos el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los intereses comunes que nos unen, asentados sobre un modelo social basado en la igualdad real, la libertad, y el respeto a la autonomía de mujeres y hombres. Un modelo basado en que los hombres y las mujeres podamos compartir trabajo, responsabilidades familiares y poder, compartir, en definitiva, un futuro donde todos y todas podamos sentirnos cómodos con la igualdad, nos conducen a desarrollar el contenido del presente

COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



El Ayuntamiento de Fuenlabrada se compromete a negociar y desarrollar con UGT y CC.OO. un Plan de Igualdad para el personal a su servicio, entendiendo por Plan de Igualdad un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, u ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan de Igualdad incluirá la totalidad del Ayuntamiento de Fuenlabrada, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas, respecto a determinados centros de trabajo.

El Ayuntamiento de Fuenlabrada se compromete a impulsar la adopción de planes y medidas de igualdad en todas aquellas empresas con las que tenga, en la actualidad y en el futuro, servicios subcontratados para la ciudadanía.

TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se garantizará el acceso de los representantes sindicales, o de las Propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre el Plan por parte de la comisión de igualdad.

CONCEPTOS BÁSICOS A INCLUIR EN EL PLAN DE IGUALDAD

Discriminación directa: Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Es la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de su sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

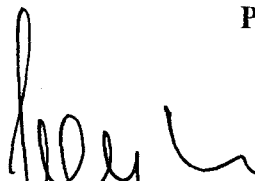
Acciones positivas: Son las medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminatorio o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o discapacidad, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de trato y de proporcionalidad y temporalidad.

Comisión Paritaria de Igualdad: En el plazo de un mes desde la firma del presente compromiso, se creará una comisión de Igualdad en el Ayuntamiento de Fuenlabrada, cuya finalidad será elaborar, desarrollar y evaluar el Plan de Igualdad para todo el personal del Ayuntamiento. Las personas integrantes de dicha comisión tendrán justificada su ausencia en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas. Esta Comisión será paritaria en género y número.

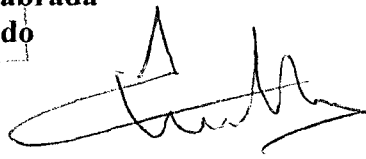
Ambas partes se comprometen a llevar a cabo una comparación de la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de Fuenlabrada, antes y después del Plan de Igualdad.



Por el Ayuntamiento de Fuenlabrada
D. Manuel Robles Delgado
Alcalde - Presidente



Por FSP-UGT MADRID
D. Fernando Sánchez Martín
Secretario General



Por FSC-CC.OO MADRID
D. Juan Antonio Olmos Mata
Secretario General