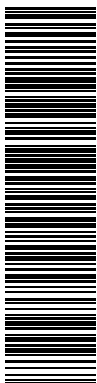


DOCUMENTO DA-Acuerdo de Pleno: 04.- CERTIFICACIÓN ACUERDO PLENO 21-3-2024 PUNTO 11.6	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: F7LGD-4T4X2-US6OY Fecha de emisión: 3 de Abril de 2024 a las 8:41:20 Página 1 de 4	FIRMAS 1.- Secretaria del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Firmado 22/03/2024 11:46 2.- Concejald de Régimen Jurídico del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Vº Bº 22/03/2024 12:05	ESTADO FIRMADO 22/03/2024 12:37



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

M^a CELIA ALCALÁ GÓMEZ, SECRETARIA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA (MADRID)

CERTIFICO: Que el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el 21 de marzo de 2024, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo, en extracto:

“11. Propositiones no urgentes o mociones ordinarias:

11.6(064/24) Moción presentada por el Grupo Municipal Más Madrid-Izquierda Unida para que se lleve a cabo un plan de igualdad.

Se da cuenta de la moción presentada por el Portavoz del Grupo Municipal Más Madrid-Izquierda Unida, Sr. Pérez Pinto, que ha tenido entrada en el Registro General el día 13 de marzo de 2024, n.º de anotación 5912, cuyo texto es el siguiente:

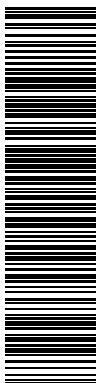
“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), en la modificación efectuada por 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 reconoce que “el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 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.

Es esencial tener presente –se añade- que, en las relaciones laborales, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

A tal fin la mencionada LOU establece que las empresas deberán elaborar e implantar en determinados plazos, según el volumen de su plantilla, un plan de igualdad, cuyas características se concretan en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, Dicha normativa es de aplicación en las distintas administraciones públicas, que están obligadas a contar con un plan de igualdad, con independencia de su número de trabajadores, según quedó establecido en 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). Obligación que se concreta en el artículo 64 LOI, que contempla expresamente el mandato del Gobierno para la aprobación, al inicio de

DOCUMENTO DA-Acuerdo de Pleno: 04.- CERTIFICACIÓN ACUERDO PLENO 21-3-2024 PUNTO 11.6	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: F7LGD-4T4X2-US6OY Fecha de emisión: 3 de Abril de 2024 a las 8:41:20 Página 2 de 4	FIRMAS 1.- Secretaria del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Firmado 22/03/2024 11:46 2.- Concejales de Régimen Jurídico del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Vº Bº 22/03/2024 12:05	ESTADO FIRMADO 22/03/2024 12:37



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

cada legislatura, de un Plan de Igualdad en la Administración General del estado (AGE) y en todos aquellos organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En la actualidad se encuentra en vigor el III Plan de Igualdad, aprobado por Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. Pero es que el origen de esta obligación se fundamenta en el propio texto constitucional, donde además del reconocimiento del derecho fundamental a la igualdad en su artículo 14. Debemos mencionar el mandato del artículo 9.2 de la Constitución, que atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

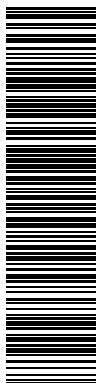
Respecto a lo prescrito por el citado Plan vigente, aplicable a todos los empleados públicos, se establece que deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal fin se estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos:

- *Diagnóstico de situación, y su negociación.*
- *Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables.*
- *Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Es decir, cada administración no solo deberá contar con su Plan de igualdad laboral, sino proceder a su implantación y contar con un sistema de seguimiento que permita evaluar y medir la evolución del mismo. Pero más allá de la obligación legal, contar con un Plan de Igualdad y su implantación y medición, constituye una de las acciones básicas que corresponde al papel de liderazgo y ejemplificador de la administración. Porque tal y como recuerda el Pacto Europeo para la igualdad de género (2011-2020) solo consiguiendo “reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social”, “Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada”, “impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres” así como “promover modalidades de trabajo flexibles”, obtendremos un desarrollo social igualitario y sostenible.

El Ayuntamiento de Majadahonda lleva años incumpliendo la obligación legal de contar con un Plan de Igualdad propio en materia laboral. Y no es la primera vez que este asunto se trae al Pleno corporativo para impulsar su correspondiente elaboración y aplicación. Ya en febrero de 2018, a propuesta de los Grupos Municipales Socialista,

DOCUMENTO DA-Acuerdo de Pleno: 04.- CERTIFICACIÓN ACUERDO PLENO 21-3-2024 PUNTO 11.6	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: F7LGD-4T4X2-US6OY Fecha de emisión: 3 de Abril de 2024 a las 8:41:20 Página 3 de 4	FIRMAS 1.- Secretaria del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Firmado 22/03/2024 11:46 2.- Concejales de Régimen Jurídico del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Vº Bº 22/03/2024 12:05	ESTADO FIRMADO 22/03/2024 12:37



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 2067302-F7LGD-4T4X2-US6OY-924C176AD00C3A566EF93A298B97C07B51B36B7) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.majadahonda.org/portal/verificarDocumentos.do>



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

Izquierda Unida y Somos Majadahonda, se aprobó una moción al respecto que no se llevó a efecto por parte del equipo de gobierno existente en ese período. Dicho incumplimiento no solo supone hacer caso omiso de un acuerdo plenario, sino infringir un precepto legal que a día de hoy sigue sin respetarse.

Por todo lo expuesto el Grupo Municipal Más Madrid-IU Majadahonda presenta para su consideración por el Pleno de la Corporación la siguiente:

1. *Elaborar y presentar, para su aprobación por el Pleno en un plazo máximo de 6 meses, de un Plan de Igualdad laboral de este Ayuntamiento que, de acuerdo con los requisitos previstos en la normativa correspondiente, deberá contar con un diagnóstico de situación, así como con los objetivos a alcanzar y las medidas previstas para ello, debiendo ser evaluables tanto las medidas como los propios objetivos.*
2. *En la elaboración de dicho Plan, así como en su implementación y evaluación se contará con la representación sindical como legítimos representantes de las y los trabajadores del Ayuntamiento.”*

➤ Se ha dado cuenta de esta moción en la **Comisión Informativa de Administración Interna**, de 14 de marzo de 2024.

➤ **ENMIENDA TRANSACCIONAL del Grupo Popular**, que ha tenido entrada en el Registro General el 19 de marzo de 2024, nº de anotación 6592, cuyo texto es el siguiente:

“Desde el Grupo Municipal Popular se propone la modificación de la propuesta de acuerdo “1” de la moción

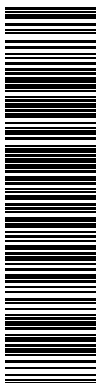
Redacción de la moción:

- “1. *Elaborar y presentar, para su aprobación por el Pleno en un plazo máximo de 6 meses, de un Plan de Igualdad laboral de este Ayuntamiento que, de acuerdo con los requisitos previstos en la normativa correspondiente, deberá contar con un diagnóstico de la situación, así como con los objetivos a alcanzar y las medidas previstas para ello, debiendo ser evaluables tanto las medidas como los propios objetivos.”*

Redacción propuesta por el Grupo Municipal Popular

- “1. *Elaborar y presentar, para su aprobación por el Pleno a la mayor brevedad posible, un Plan de Igualdad laboral de este Ayuntamiento que,*

DOCUMENTO DA-Acuerdo de Pleno: 04.- CERTIFICACIÓN ACUERDO PLENO 21-3-2024 PUNTO 11.6	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: F7LGD-4T4X2-US6OY Fecha de emisión: 3 de Abril de 2024 a las 8:41:20 Página 4 de 4	FIRMAS 1.- Secretaria del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Firmado 22/03/2024 11:46 2.- Concejald de Régimen Jurídico del AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA. Vº Bº 22/03/2024 12:05	ESTADO FIRMADO 22/03/2024 12:37



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

de acuerdo con los requisitos previstos en la normativa correspondiente, deberá contar con un diagnóstico de situación, así como con los objetivos a alcanzar y las medidas previstas para ello, debiendo ser evaluables tanto las medidas como los propios objetivos.”

.../...

Sometido esta moción a votación, con la enmienda presentada por el Grupo Municipal Popular y aceptada por el grupo proponente, la Corporación, por diecinueve (19) votos a favor correspondientes a los Grupos Municipales Popular, Socialista y Más Madrid-Izquierda Unida, ningún (0) voto en contra y seis (6) abstenciones correspondientes a los Grupos Municipales Vox Majadahonda y Vecinos por Majadahonda, **ACUERDA:**

Primero.- Elaborar y presentar, para su aprobación por el Pleno a la mayor brevedad posible, un Plan de Igualdad laboral de este Ayuntamiento que, de acuerdo con los requisitos previstos en la normativa correspondiente, deberá contar con un diagnóstico de situación, así como con los objetivos a alcanzar y las medidas previstas para ello, debiendo ser evaluables tanto las medidas como los propios objetivos.

Segundo.- En la elaboración de dicho Plan, así como en su implementación y evaluación se contará con la representación sindical como legítimos representantes de las y los trabajadores del Ayuntamiento.”

Esta certificación se expide a la vista del Avance de Borrador de Acta, de conformidad con lo previsto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, a reserva de la aprobación de dicha Acta.

Y para que conste y surta los debidos efectos, expido la presente, de orden y con el visto bueno, por delegación de firma de la Alcaldía mediante Decreto nº 3494/2023, de 2 de octubre, del Concejald Delegado de Atención al Ciudadano, Fiestas, Administración Electrónica, Régimen Jurídico y Contratación Pública, en Majadahonda a la fecha de su firma electrónica.

Vº Bº
EL CONCEJAL DELEGADO
DE ATENCIÓN AL CIUDADANO,
FIESTAS, ADMINISTRACIÓN
ELECTRÓNICA,
RÉGIMEN JURÍDICO Y
CONTRATACIÓN PÚBLICA

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 2067302-F7LGD-4T4X2-US6OY) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.majadahonda.org/portal/verificarDocumentos.do>