



ACTA

**REUNIÓ AMB LA REPRESENTACIÓ DELS/LES TREBALLADORS/ES DE
L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**

Dia i hora de la sessió: Dijous 6 de setembre, de 15.30h a 18h.

Lloc: Regidoria de Feminismes i LGTBI – Ajuntament de Barcelona

Persones assistents (segons ordre alfabètic del primer cognom):

1. Marta Cruells – Regidoria de Feminismes i LGTBI
2. Elvira Galeano – CGT
3. Manoli Manzano - SAPOL
4. Pilar Miràs – Gerència de Recursos
5. Neus Moreno – CCOO
6. Elena Pérez – Direcció de Relacions Laborals
7. Sonia Ruiz - Departament de Transversalitat de Gènere
8. Rosa Tomás – CCOO
9. Àngels Ruiz – UGT

Acta de la sessió:

- La Regidoria de Feminismes i LGTBI (Regidoria) explica que aquesta reunió forma part del procés participatiu d'elaboració del Reglament d'Equitat de Gènere i que, per tant, es prendrà acta de la sessió i es detallaran els punts que expressin sindicats i administració i els acords als que s'ha arribat. Per tant, com a primer punt de l'acta de l'ordre del dia la descripció del debat previ entre regidoria de feminismes i Lgtbi, sindicats i gerència de recursos i de recursos humans sobre l'esborrany de la norma. La Regidoria senyala la voluntat d'arribar a un acord amb els sindicats, clarificant de nou el text i el context del Reglament i aportant una nova proposta de discussió que es lliura en paper.
- Els sindicats aporten un escrit signat per totes les seccions presents (CCOO, UGT, CGT i SAPOL) que demanen que consti en acta i que es revisa durant la sessió de treball.
- CCOO demanen que consti en acta que en una anterior reunió amb l'administració per aquest tema no es va arribar a cap acord per concretar com han d'aparèixer les obligacions de l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'igualtat de gènere i política laboral. També es demana que consti en acta que a les seccions sindicals de l'Ajuntament de Barcelona no van ser comunicades sobre la voluntat de redacció d'una norma sobre equitat de gènere que afectaria a la política de recursos humans per part de l'ajuntament, i que reben la informació de l'existència del primer esborrany de la norma via les seccions de dona dels seus sindicats. Així mateix, pensen que el reglament es una bona eina, però que l'obligació de l'Ajuntament de fer complir les mesures en matèria d'igualtat laboral no queda prou clara.
- L'Ajuntament aclareix que la regidoria de Feminismes i Lgtbi va plantejar un calendari de desenvolupament del procés d'aprovació de la norma que incloïa en primer terme un primer esborrany per ser traslladat als diferents grups municipals i al consell de dones, i posteriorment per ser traslladat als actors interns de l'Ajuntament com gerències, direccions i sindicats.

Regidoria de Feminismes i LGTBI

- La Gerència de Recursos assumeix possibles mancances en la comunicació amb els sindicats de l'Ajuntament de Barcelona i indica que després de l'estiu s'obre un nou moment per a l'elaboració d'aquest Reglament. L'aprovació d'un reglament d'aquestes característiques afavoreix a totes les dones de la ciutat. Contempla aspectes i impactes cap a la ciutadania i també regula el funcionament de l'Ajuntament.

Acords:

- Es redacta entre les assistents un nou capítol de política laboral per al Reglament, que queda de la següent forma.

Article 13. Plans d'Igualtat de dones i homes del grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona

1. Tal i com disposen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en el capítol III i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat de dones i homes, en els articles 6.f) i 15 del grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona (Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'ajuntament en el present o de futura creació i/o vinculació) ha de disposar d'un Pla d'Igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva dels principis establerts en aquest reglament i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés a l'administració municipal i les condicions de treball relatives a la promoció i carrera professional, a la gestió del temps de treball, a les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, a la formació, i a les condicions retributives. Igualment s'ha d'adreçar a l'objectiu d'assolir en tots els àmbits interns la comunicació inclusiva, la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

2. Totes els plans d'igualtat de dones i homes s'han d'inscriure en el registre oficial REGCON o en el registre que en el seu cas el substitueixi amb els mateixos efectes, i tindran condició d'acord de negociació col·lectiva.

3. L'Ajuntament de Barcelona té l'obligació en les polítiques de recursos humans de treballar per la igualtat de gènere i vetllar pel compliment dels plans d'igualtat de dones i homes vigents, i de tots els plans d'igualtat d'organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'ajuntament en el present o de futura creació i/o vinculació. En aquets sentit, l'Ajuntament es reservarà les accions que li corresponguin per complir o fer complir els principis del present reglament.

- Amb aquest nou redactat a petició de sindicats en la reunió prèvia i a la carta adjuntada en aquesta acta, queden suprimits els articles 12, 13, 18 i 19 del projecte normatiu presentat a la Comissió de Govern el 28.06.18.
- S'acorda que de l'article 15 que queda eliminat hi ha dues accions que si s'inclouran a la norma com a capítol VIII dintre del títol II Mecanismes formatius, i en una disposició addicional.
- També es modifica l'article 25 sobre Unitats de Transversalitat de Gènere per especificar que es tracta de referents i professionals en matèria de polítiques públiques d'equitat de gènere.
- Així mateix es revisen altres punts indicats a la carta adjuntada per sindicats per verificar que els aspectes requerits a eliminar queden eliminats.