



DECLARACIÓ INSTITUCIONAL QUE PRESENTA EL GRUP MUNICIPAL DE LA CANDIDATURA D'UNITAT POPULAR (CUP) PER RESTITUIR I DESENVOLUPAR LA FIGURA DE LA PERSONA RESPONSABLE SINDICAL D'IGUALTAT ALS CENTRES DE TREBALL, D'ACORD AMB L'ARTICLE 39 DE LA LLEI 17/2015, D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Malgrat les limitacions de la Llei d'Igualtat catalana (Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes – DOGC núm. 6919 de 22.07.2015) relacionades en el fons amb la poca o nul·la voluntat política d'articular mesures que efectivament eradiquin les violències masclistes, que transformin el sistema educatiu o que eliminin les múltiples discriminacions que patim les dones, entre aquestes, la bretxa salarial, aquesta llei és un eina necessària – malgrat que insuficient- per avançar cap a la igualtat efectiva. És, per tant, una eina que hem d'esprèmer.

Justament, algunes de les mesures destacades de la Llei 17/2015 són les que promouen i en alguns casos obliguen a les empreses a dotar-se de protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i d'altres discriminacions en el món laboral. Així com també la potestat de la representació sindical de negociar mesures encaminades al desenvolupament dels plans d'igualtat. O les encaminades a garantir una presència equilibrada on cap sexe no superi el 60% del conjunt de persones i que s'assoleixi una representació equilibrada del 50%.

En aquest sentit, és urgent recuperar l'article 39, anul·lat pel TC espanyol, perquè aquest article és el que regula la figura de la persona RESPONSABLE SINDICAL D'IGUALTAT com a garantia pel desenvolupament de les mesures d'igualtat i no discriminació, en els termes següents:

1. Els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a una persona delegada sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.
2. Les funcions del responsable sindical d'igualtat, que té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes, són:
 - a) Col·laborar amb la professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa per a promoure-hi la igualtat d'oportunitats.
 - b) Assessorar l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat.
 - c) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en totes les àrees i els nivells d'intervenció del seu àmbit funcional.
 - d) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en el seu àmbit funcional.



3) Per a dur a terme les funcions a què fa referència l'apartat 2, les organitzacions sindicals han de designar una persona responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere. Si el delegat sindical no disposa d'aquesta titulació, s'ha de garantir que adquireixi la formació específica.

4) L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

Per aquest motiu, el Grup Municipal de la CUP proposa a la Junta de Portaveus de l'Ajuntament de Mataró els **acords** següents:

- 1) Instar al Govern de la Generalitat de Catalunya a restituir en els mateixos termes l'article 39 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, suspès per la ingerència del Tribunal Constitucional espanyol, i a impulsar el desplegament de la figura de **responsable sindical d'igualtat** a tots els centres de treball del país.
- 2) Donar trasllat d'aquest acord a totes les organitzacions feministes de la ciutat de Mataró, així com també a les persones i col·lectius integrants del Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home de Mataró i del Consell Econòmic i Social de Mataró, a l'Institut Català de les Dones, a les organitzacions sindicals (Intersindical-CSC, CGT, IAC, CNT, CCOO i UGT), a la Mesa del Parlament de Catalunya i al Govern de la Generalitat de Catalunya.

Juli Cuéllar Gisbert
Regidor portaveu del Grup Municipal de la CUP

Mataró, 25 de març de 2019