

**A LA MESA DE LA ASAMBLEA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE
CEUTA.**

Manuel Hernández Peinado. Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Reglamento de la Asamblea de la ciudad autónoma de Ceuta eleva, para su aprobación por el Pleno de la Asamblea la siguiente **PROPUESTA:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En la actualidad, la Ciudad Autónoma de Ceuta cuenta con dos planes de Igualdad, uno dirigido a sus empleados, funcionarios y personal laboral y otro dirigido a la ciudadanía en general y ambos están obsoletos y caducados.

Concretamente el referido a la sociedad ceutí cuya elaboración fue encargada al área de servicios sociales está pendiente de su redacción y aprobación desde el año 2012. Han transcurrido 9 años y nada se sabe al respecto.

En lo que a la Ciudad Autónoma se refiere, como ente público que actúa en calidad de empresa respecto de los trabajadores a su cargo, la situación no es mejor ni muchos menos, mientras que la Administración General del Estado está elaborando el cuarto Plan de Igualdad en la Ciudad, el primer plan dejó de aplicarse en el año 2011 y hasta la fecha, nada se sabe de la aprobación de uno nuevo.

Establece el *Artículo 45 de la Ley 3/2007 ley de Igualdad efectiva entre Mujeres y hombre* en lo que se refiere a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad lo siguiente como instrumento para respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral.

Es tal la gravedad del asunto que el propio Tribunal de Cuentas , de conformidad con lo preceptuado en los artículos 136 y 153 de la Constitución española y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Ceuta, se ha visto obligado a pronunciarse al respecto y en el último informe anual de la Ciudad Autónoma de Ceuta del ejercicio 2018 del Tribunal de Cuentas , hace referencia a las deficiencias detectadas en la Ciudad Autónoma en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres., señalando que el I Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal laboral y funcionario de la Administración de Ceuta aprobado en octubre del año 2011 con una vigencia cuatrienal se ha quedado obsoleto sin que la Ciudad haya hecho nada por renovarlo.

En las Administraciones Públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización y que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres, e influyen, por ejemplo, en la promoción profesional (techo de cristal), en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

De hecho, según el informe del Tribunal de Cuentas donde desglosa la plantilla del ayuntamiento de Ceuta se comprueba que el porcentaje de hombres, igual que en el ejercicio anterior, ha representado un 64 % situándose el número de mujeres en un 36 % del total de los efectivos.

Las administraciones además deben ser ejemplarizantes en la puesta en marcha de herramientas que benefician a toda la ciudadanía, y en este sentido la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos es un área

■ **Grupo Parlamentario Socialista.**

fundamental y tiene que ser una prioridad para toda la Ciudad Autónoma, y para todas las Consejerías y órganos de gobierno que la conforman.

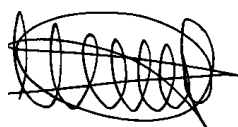
Es necesaria la transversalidad de la igualdad en todas las políticas públicas. Necesitamos que se trabaje la igualdad en empleo, fomento, vivienda, educación, recursos humanos, servicios sociales.., es decir, de manera transversal con la implicación de todas las áreas del ayuntamiento.

Por todo lo antes expuesto, el Grupo Parlamentario Socialista presenta para su aprobación por el Pleno de la Asamblea, la adopción del siguiente:

ACUERDO

1. Que se proceda a la renovación del Plan de Igualdad para el Personal laboral y funcionario de la Ciudad Autónoma con un nuevo diagnóstico de la plantilla de la Ciudad Autónoma, que permita un análisis de las medidas que son necesarias implementar para avanzar hacia una igualdad real de la plantilla.
2. Que se proceda a la aprobación del Plan de Igualdad de la Ciudad de Ceuta, dirigido a la población en general.
3. Que se revisen los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo aprobados en el año 2012 que no se han actualizado ni mejorado.

Ceuta, 11 de Junio de 2021.



Manuel Hernández Peinado

Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.