

# EL PLAN DE IGUALDAD UNA HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD REAL

El plan de igualdad permite comprender que la discriminación de género no es un factor individual, sino la consecuencia de un sistema patriarcal que actúa creando una jerarquía de valores entre los derechos de hombres y mujeres. Nos facilita analizar de forma completa y compleja la realidad desde la perspectiva de género y poder actuar a todos los niveles de la empresa u organización. Por ello, desde nuestro ámbito de actuación, consideramos necesario:

**1.-Recursos y medios sindicales para avanzar en la negociación colectiva de planes de igualdad.** El sindicalismo es un espacio central para la defensa de los derechos laborales y sociales, sobre todo, es un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo sostenible e igualitario. Reclamamos recursos y medios para situar la igualdad y la no discriminación de forma transversal en la negociación colectiva y el diálogo social, de modo que sea posible impulsar las oportunas medidas para garantizar la igualdad real y efectiva, a través de herramientas como los Planes de Igualdad y los Protocolos Específicos.

**2.-Creación de la figura de el o la delegada de igualdad y comité de igualdad en los centros de trabajo, con horas sindicales y funciones propias** que garanticen el derecho de consulta y participación en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la igualdad.

**3.-Garantizar la negociación de planes de igualdad en todas las administraciones públicas,** independientemente del número de personas trabajadoras, incorporando medidas de acción positiva, tanto para laborales como funcionarios.

**4.-Asegurar la participación de las trabajadoras** como representación sindical en las mesas de negociación colectiva, la negociación de los puestos de trabajo, así como en todas las líneas de negociación e intervención de los Planes de Igualdad.

**5.- Facilitar la elaboración de diagnósticos que permitan identificar las brechas así como diseñar las medidas adecuadas para garantizar la equidad en todas las administraciones públicas y entidades** que dependen de estas, así como la aplicación de Planes de Igualdad con medidas efectivas y evaluables.

**6.- Diseñar medidas para garantizar el empleo de calidad.** Eliminar la precariedad que sufren las mujeres por la temporalidad de sus contratos, interinidades, reducción de jornadas y excedencia. Así como incorporar medidas para eliminar la brecha horizontal de forma que **la presencia de las mujeres y los hombres resulte equilibrada en todos los sectores.**

**7.- Avanzar en medidas de corresponsabilidad que disminuyan la brecha de tiempo** por la que las mujeres se concentran mayoritariamente en jornadas de tarde o mañana, a turnos y a tiempo parcial lo que repercute en los complementos salariales.

**8.- Revalorizar los trabajos esenciales y dignificar las condiciones laborales de las trabajadoras, avanzando en la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género y creando de sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes** en los que se cumpla los principios de mérito, igualdad, y capacidad, favoreciendo al sexo menos representado, con el fin de eliminar los estereotipos ocultos de género.

**9.- Introducir en los planes de igualdad garantías de protección laboral para las víctimas de violencia de género**, que vayan desde el desarrollo y aplicación de protocolos a la implementación de medidas tales como: apoyo psicológico, médico y jurídico especializado, así como facilitar permisos retribuidos que eviten una merma económica y elaborar campañas para eliminar la violencia machista.

**10.- Defender los servicios esenciales, garantizando que sean públicos, gratuitos y universales.** Los servicios públicos constituyen el pilar del estado de bienestar, la democracia y la igualdad entre mujeres y hombres. Sin unos servicios de calidad no hay igualdad.

