

# EL PLA D'IGUALTAT UNA EINA PER A LA IGUALTAT REAL

El pla d'igualtat permet comprendre que la discriminació de gènere no és un factor individual, sinó la conseqüència d'un sistema patriarcal que actua creant una jerarquia de valors entre els drets d'homes i dones. Ens facilita analitzar de manera completa i complexa la realitat des de la perspectiva de gènere i poder actuar a tots els nivells de l'empresa o organització. Per això, des del nostre àmbit d'actuació, considerem necessari:

**1.- Recursos i mitjans sindicals per a avançar en la negociació col·lectiva dels Plans d'Igualtat.** El sindicalisme és un espai central per a la defensa dels drets laborals i socials, sobretot, és un mecanisme col·lectiu que permet aconseguir un desenvolupament sostenible i igualitari. Reclamem recursos i mitjans per a situar la igualtat i la no discriminació de manera transversal en la negociació col·lectiva i el diàleg social, de manera que sigui possible impulsar les oportunes mesures per a garantir la igualtat real i efectiva, a través d'eines com els Plans d'Igualtat i els Protocols Específics.

**2.- Creació de la figura de la delegada d'igualtat i comitè d'igualtat en els centres de treball amb hores sindicals i funcions pròpies** que garanteixin el dret de consulta i participació en tots aquells aspectes que afecten les condicions laborals des de l'enfocament de la igualtat.

**3.- Garantir la negociació de plans d'igualtat en totes les administracions públiques,** independentment del nombre de persones treballadores. Incorporant mesures d'acció positiva tant per a laborals com funcionaris.

**4.- Assegurar la participació de les treballadores** com a representació sindical en les taules de negociació col·lectiva, la negociació dels llocs de treball, així com en totes les línies de negociació i intervenció dels Plans d'Igualtat.

**5.- Facilitar l'elaboració de diagnòstics que permetin identificar les bretxes així com dissenyar les mesures adequades per a garantir l'equitat en totes les administracions públiques i entitats** que depenen d'aquestes, així com l'aplicació de Plans d'Igualtat amb mesures efectives i avaluables.

**6- Dissenyar mesures per a garantir l'ocupació de qualitat.** Eliminar la precarietat que sofreixen les dones per la temporalitat dels seus contractes, interinitats, reducció de jornades i excedència. Així com incorporar mesures per a eliminar la bretxa horitzontal de manera que **la presència de les dones i els homes resulti equilibrada en tots els sectors.**

**7.- Avançar en mesures de corresponsabilitat que disminueixin la bretxa de temps** per la qual les dones es concentren majoritàriament en jornades de tarda o de matí, a torns i a temps parcial, fet que repercuteix en els complements salarials.

**8.- Revaloritzar els treballs essencials i dignificar les condicions laborals de les treballadores, avançant en la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i creant sistemes de promoció i provisió de llocs de treball amb mètodes transparents** en els quals es compleixin els principis de mèrit, igualtat, i capacitat, afavorint al sexe menys representat, amb la finalitat d'eliminar els estereotips ocults de gènere.

**9.- Introduir en els Plans d'Igualtat garanties de protecció laboral per a les víctimes de violència de gènere**, que vagin des del desenvolupament i aplicació de protocols a la implementació de mesures com ara: suport psicològic, mèdic i jurídic especialitzat, així com facilitar permisos retribuïts que evitin un minvament econòmic i elaborar campanyes per a eliminar la violència masclista.

**10.- Defensar els serveis essencials, garantint que siguin públics, gratuïts i universals.** Els serveis públics constitueixen el pilar de l'estat de benestar, la democràcia i la igualtat entre dones i homes. Sense uns serveis de qualitat no hi ha igualtat.

