

# O PLAN DE IGUALDADE UNHA FERRAMENTA PARA A IGUALDADE REAL

O plan de igualdade permite comprender que a discriminación de xénero non é un factor individual, senón a consecuencia dun sistema patriarcal que actúa creando unha xerarquía de valores entre os dereitos de homes e mulleres. Facilitanos analizar de forma completa e complexa a realidade desde a perspectiva de xénero e poder actuar a todos os niveis da empresa ou organización. Por iso, desde o noso ámbito de actuación, consideramos necesario:

**1.- Recursos e medios sindicais para avanzar na negociación colectiva de plans de igualdade.** O sindicalismo é un espazo central para a defensa dos dereitos laborais e sociais, sobre todo, é un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desenvolvemento sostible e igualitario. Reclamamos recursos e medios para situar a igualdade e a non discriminación de forma transversal na negociación colectiva e o diálogo social, de modo que sexa posible impulsar as oportunas medidas para garantir a igualdade real e efectiva, a través de ferramentas como os Plans de Igualdade e os Protocolos Específicos.

**2.- Creación da figura da delegada de igualdade e do comité de igualdade nos centros de traballo con horas sindicais e funcións propias** que garantan o dereito de consulta e participación en todos aqueles aspectos que afectan as condicións laborais desde o enfoque da igualdade.

**3.- Garantir a negociación de plans de igualdade en todas as administracións públicas,** independentemente do número de persoas traballadoras. Incorporando medidas de acción positiva tanto para persoal laboral como funcionario.

**4.-Asegurar a participación das traballadoras** como representación sindical nas mesas de negociación colectiva, a negociación dos postos de traballo, así como en todas as liñas de negociación e intervención dos Plans de Igualdade.

**5.- Facilitar a elaboración de diagnósticos que permitan identificar as brechas así como deseñar as medidas adecuadas para garantir a equidade en todas as administracións públicas e entidades** que dependen destas, así como a aplicación de Plans de Igualdade con medidas efectivas e avaliáveis.

**6.-Deseñar medidas para garantir o emprego de calidade.** Eliminar a precariedade que sofren as mulleres pola temporalidade dos seus contratos, interinidades, redución de xornadas e excedencia. Así como incorporar medidas para eliminar a brecha horizontal de forma que **a presenza das mulleres e os homes resulte equilibrada en todos os sectores.**

**7.- Avanzar en medidas de corresponsabilidade que diminúan a brecha de tempo** pola que as mulleres se concentran maioritariamente en xornadas de tarde ou mañá, a quendas e a tempo parcial o que repercute nos complementos salariais.

**8.- Revalorizar os traballos esenciais e dignificar as condicións laborais das traballadoras, avanzando na valoración dos postos de traballo con perspectiva de xénero e creando sistemas de promoción e provisión de postos de traballo con métodos transparentes** nos que se cumpran os principios de mérito, igualdade, e capacidade, favorecendo ao sexo menos representado, co fin de eliminar os estereotipos ocultos de xénero.

**9.- Introducir nos plans de igualdade garantías de protección laboral para as vítimas de violencia de xénero,** que vaian desde o desenvolvemento e aplicación de protocolos á implementación de medidas tales como: apoio psicolóxico, médico e xurídico especializado, así como facilitar permisos retribuídos que eviten unha diminución económica e elaborar campañas para eliminar a violencia machista.

**10.- Defender os servizos esenciais, garantindo que sexan públicos, gratuítos e universais.** Os servizos públicos constitúen o piar do estado de benestar, a democracia e a igualdade entre mulleres e homes. Sen uns servizos de calidade non hai igualdade.

