



3SINDICAL

www.spc-me.cat

www.elsindi.cat

www.sme-mossos.cat

CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Els Secretaris Generals de la 3SINDICAL van rebre per part del Director General, el projecte d'Ordre de la Comissió per la Igualtat de Gènere, per tal que els sindicat poguéssim fer les nostres aportacions. Des de la 3Sindical hem fet els deures i ahir vam enviar les nostres observacions i propostes que us resumim:

- La Comissió hauria de ser, al nostre entendre, d'igualtat en general, el fet de posar «gènere» exclou altres realitats del CME que també es mereixem el mateix tracte igualitari i protecció.
- Entenem que les organitzacions sindicals hem de formar part d'aquesta comissió de manera permanent (tal i com es fa a la COPSA: comissió permanent de la segona activitat)

D'altra banda hem preguntat quin és el pla d'acció que té aquesta comissió, formació i continuïtat. No voldríem una Comissió de "postín", per quedar bé, sinó treballar i posar-nos al dia perquè creiem que hi ha molta feina per fer.

Esperem que les nostres propostes siguin acceptades i poder treballar quan abans millor en aquest afer.



Agraïm la col.laboració de l'Associació de policies LGTBI, Gaylespol, en l'escrit presentat al Director General.

Sr Pere Ferrer Sastre

Director General de la Policia

Senyor,

Primer de tot volem agrair que ens tinguin en consideració a l'hora de tramitar el projecte d'ordre de la comissió per la igualtat de gènere de la Direcció General de Policia.

Creiem que el títol de la comissió és poc ambiciosa: **Comissió per a la Igualtat de gènere**, sobretot perquè la societat catalana és cada cop més plural i diversa; la igualtat no s'ha de regir exclusivament pel gènere, doncs la resta d'igualtats quedarien excloses.

A l'apartat MEMÒRIA GENERAL: Punts de la memòria, en el punt *b) Marc normatiu en què s'insereix el projecte de disposició reglamentària*,

- Fan menció de l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006) on "assenyala com a objectiu dels poders públics garantir el principi d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació..."

Però no podem obviar l'article 40.8 de l'estatut d'Autonomia de Catalunya on estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones"

- Fan referència a l'article 14 de la Constitució Espanyola però d'una forma retallada ja que en realitat diu:

"Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social"

Si volem afegir resolucions cal fer esment de les altres realitats d'Igualtat, no només encabir-nos en la de gènere:

- La Resolució 242/III del Parlament de Catalunya, del 4 de desembre de 1991, sobre la no-discriminació de les persones per raons d'opció sexual, explicita el suport als col·lectius i centres associatius que treballen en el camp de l'homosexualitat, i la Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya defensa la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Les resolucions del Parlament Europeu del 8 de Febrer de 1994, del 18 de Gener de

2006 i del 24 de Maig del 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais en la lluita contra la discriminació i l'homofòbia.

• Tant mateix Nacions Unides ha redactat un informe públic en el que marca els principis de conducta de les Nacions Unides contra la discriminació laboral de les persones LGTBI al 2017. En el que diu el alt comissionat de les nacions unides per els drets humans:

“Si queremos avanzar más rápidamente a escala mundial hacia igualdad de las persona LGTBI, las empresas no sólo tendrán que hacer frente a sus responsabilidades en materia de derechos humanos, sino que también deberán ser agentes activos en el cambio”

• Per una altra banda a la Llei 11/2014 del 10 d'octubre de la Generalitat de Catalunya, en el seu Art. 20 i 21 fa referència tanmateix de la necessitat de mesures i actuacions que s'han de dur a terme per evitar la discriminació en el cas del col·lectiu LGTBI.

→ Per tot això creiem necessari que aquesta comissió sigui d'igualtat i no només de gènere.

D'altra banda, l'article 4.3 de la proposta preveu informar anualment al Consell de Policia sobre l'activitat d'aquesta Comissió, es disposa d'un pla d'acció o només farà supervisió? Pensem que **en aquest camp anem tant endarrerits que cal un pla d'acció i una periodicitat de reunions per poder fer un seguiment de les mesures proposades.**

A L'ORDRE INT/.../2020

▪ El punt 2.1 de l'article 2, segons el nostre parer, la composició d'una comissió d'igualtat hauria de ser paritària respecte la representació de l'empresa com els representants de les treballadores i treballadors del CME. És a dir, que en aquest punt no entenem com pot ser que s'hagi decidit que la representació sindical no en formi part.

Queda demostrat que si hi ha una primera fase en la que les persones que formen part de la comissió rebran una formació sobre igualtat (empresa i sindicat), hi haurà una millor comprensió en les parts i una millor negociació.

No podem oblidar que per tal d'aprovar un pla d'igualtat s'ha de tenir el suport dels representants dels treballadors i treballadores, ja que si es fa d'una forma unilateral segons sentències del Tribunal Superior quedaria nul. (STS Sala 4 de 13 de Setembre de 2018).

▪ El punt 2.4 de l'article 2, sol·licitem que el vot sindical sigui qui representi els mossos i mosses, i d'aquesta manera formar part de la comissió d'una forma paritària.

▪ Article 3. Funcions de la Comissió

- Punt f parla de "*campanyes de sensibilització o d'informació per difondre la legislació*

vigent en matèria d'igualtat..." Entenem que es parla de totes les igualtats o només gènere?

- Punt 4.4 parla que la unitat d'Igualtat i Equitat donarà suport tècnic i material necessari per al desenvolupament dels treballs de la Comissió, caldria aclarir: qui formarà part d'aquesta Unitat, nombre de persones, paritat, coneixements...

Es per aquests motius que **considerem que el model a seguir en aquest aspecte hauria de ser el mateix que la Comissió Permanent de Segona Activitat. Aquesta comissió hauria d'estar formada seguint la mateixa composició que la COPSA (article 4 del seu reglament intern):**

“La Comissió Permanent tindrà caràcter paritari i està formada per:

a) La Presidència: és exercida per la persona titular de la Subdirecció General de Recursos Humans de la Direcció General de la Policia.

b) La Secretaria: és exercida per una persona adscrita a la Subdirecció General de Recursos Humans de la Direcció General de la Policia, a proposta de la Presidència d'aquesta comissió i aprovada per la mateixa.

c) Una persona representant de cadascuna de les organitzacions sindicals.

d) Representants de l'administració en el mateix nombre que les organitzacions sindicals.”

Només caldria afegir que es poden portar assessors, doncs es molt possible que en l'àmbit que ens trobem sigui necessària la seva participació.

La composició que es fa constar a l'ordre, no només ens exclou, sinó que estableix una composició massa extensa, fet que sovint implica massa complexitat a l'hora de treballar i arribar a un consens.

Li volem informar que la 3SINDICAL disposa d'una Secretaria d'Igualtat creada al Maig de 2019, on li varem comunicar la seva creació, la finalitat i li varem adjuntar dos escrits on començàvem a treballar al respecte: Discriminació per raó de gènere amb els vals de roba Macson i Permisos per menors d'acolliment o intercanvi a càrrec dels Mossos d'Esquadra.

Varem crear aquesta secretaria per impulsar les polítiques en matèria d'igualtat al CME, per prevenir, detectar, denunciar i cercar possibles solucions de totes les formes de discriminació que afectin tant a homes o dones per raó de sexe, però també la temàtica del col·lectiu de LGTBI dins del Cos de Mossos d'Esquadra i millorar l'atenció que es presta a la diversitat dintre del propi Cos.

Tanmateix el Parlament de Catalunya té aprovada la Llei 11/2014 de 10 d'Octubre per tal

de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals per tal d'eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, el qual obliga a les Administracions a realitzar formació per sensibilitzar als policies sobre aquesta temàtica.

Voldríem que la formació s'iniciés ja al Curs de formació bàsica però incloure també les diferents especialitats de forma presencial o bé "on line" com a cursos monogràfics.

Sol·licitem que els delegats sindicals del CME puguin tenir reserva de places per poder assistir a aquestes formacions o seminaris monogràfics amb aprofitament per poder atendre les seves funcions pròpies assignades amb coneixements sobre aquesta temàtica.

Tot agraint i esperant tinguin en consideració les nostres aportacions, el saludem cordialment.

3SINDICAL:

David José Mañas (Secretari General del SPC)

Ramón López Margarit (Secretari General de l'SME)

Mònica Saltor Guinjoan (Secretària General del CAT)