

Lluitem contra situacions discriminatòries al CME

Barcelona, 23 d'agost del 2022.-

Com ja sabeu, enguany va entrar en vigor el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la PG-ME. Aquest pla assenyalava mesures per tal de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat, entre d'altres.

Però, tal com assenyalava el document, les discriminacions per raó de gènere existeixen en la majoria d'organitzacions, **encara que no se'n tingui consciència** (o conscientment, en alguns casos). En definitiva, és necessari un exercici de pedagogia.



Les mesures que contempla el Pla, però, han de comportar un benefici per a tothom, **dones i homes**, ja que ha de permetre construir **noves pautes de relació**, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

En aquest sentit, un dels objectius específics del Pla és **adequar les mesures de conciliació vigents a les necessitats actuals i la corresponsabilitat de les persones treballadores**.

Així mateix, l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, assenyalava específicament que *“Les administracions públiques estan obligades a remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol mena de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat, sense minva de la promoció professional”*.

SAP-FEPOL ha detectat durant aquest primer any d'implementació de Pla diverses situacions **susceptibles de ser discriminatòries** cap a agents del CME.

Els nostres delegats i delegades han fet les gestions oportunes amb la Unitat d'Igualtat i Equitat per estudiar i revertir aquestes situacions, si és procedent, en cada cas concret.

Només per citar alguns exemples, cal recordar que l'embaràs o un part recent, com a maternitat, **són situacions que han de ser protegides** (Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, article 26), i que cal facilitar mesures perquè persones amb famílies monoparentals, per exemple, puguin conciliar al màxim la seva vida laboral i familiar.

Companyes i companys! Fem una crida a totes aquelles persones que creieu que podríeu estar patint una situació discriminatòria per la vostra situació personal que **contacteu amb el vostre delegat o delegada sindical per tal de resoldre dubtes i, si escau, fer les actuacions necessàries per garantir els vostres drets**. També, si ho preferiu, podeu contactar directament amb la nostra delegada d'Igualtat al telèfon 646 297 697.

Només així assolirem una organització que fomenti la conciliació laboral i familiar de manera efectiva lliure de greuges discriminatoris.