

El Pla d'Igualtat per al cos de mossos d'esquadra: una realitat cada vegada més propera

Barcelona, 27 d'octubre del 2020.-

Que el **Sindicat Autònom de Policia (SAP-FEPOL)** porta treballant temps per la igualtat en el cos de mossos d'esquadra no és quelcom nou. Les propostes presentades, tant al Departament han estat constants, algunes de els quals van ser discutides i debatudes a la darrera Comissió d'Interior del Parlament de Catalunya.

En un pas més, el passat 9 d'octubre la nostra organització sindical es reunia amb la Unitat d'Igualtat i Equitat del cos de mossos d'esquadra per tal de discutir sobre el futur Pla d'Igualtat de la PG-ME, el qual, i en compliment del Reial Decret 6/2019, d'1 de març, hauria de veure la llum properament.



En aquesta reunió, **SAP-FEPOL** va reclamar la **necessitat de fer una profunda diagnosi sobre l'estat actual del cos**, amb una recollida de dades específiques que ens permeti una correcta presa de decisions en favor de la igualtat en el cos de mossos d'esquadra.

Entre d'altres mesures, la nostra organització sindical considera necessari informar a totes les persones del cos sobre la **necessitat de realitzar un Pla d'Igualtat**, de demanar la seva implicació en la **recollida de dades**, de quantificar la **distribució per gènere a les diferents àrees i unitats** del cos, de saber **quantes hores de formació** sobre igualtat i no discriminació s'estan fent a dia d'avui a la PG-ME i també, respectant la confidencialitat, analitzar el **nivell d'assetjament** existent en el nostre col·lectiu.

Insistim en la necessitat de fer una bona recollida de dades ja que, de no ser així, no ens permetrà accions encertades en pro de la igualtat.

A l'efecte, **SAP-FEPOL** així ho va traslladar a la Unitat d'Igualtat i Equitat a la reunió de 9 d'octubre i, entre algunes de les accions que vam proposar a realitzar destaquem per exemple, la realització de campanyes que desestigmatitzin la imatge de la dona policia, la utilització d'un llenguatge no discriminatori (ja sigui a nivell intern com en xarxes socials), millorar els criteris de conciliació de la vida laboral amb la familiar o la de crear grups de treball dins dels quals (persones de totes les escales) promoguin la recerca de noves oportunitats en matèria d'igualtat.

En definitiva, des de la nostra organització sindical, donant-li la importància que mereix aquesta qüestió i essent conscients que estem en una fase molt embrionària, hem posat sobre la taula un full de ruta a seguir.

Per tant, creiem imprescindible (i així ho vam manifestar també a la reunió) realitzar una reunió entre l'Administració i totes les organitzacions sindicals representatives amb la intenció de poder consensuar el primer pas: la fase de recollida de dades.

SAP, TREBALLEM X A TU!