

Pere Ferrer Sastre
Director general de la Policia
Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya
Travessera de les Corts 319-321 (08029) Barcelona

Assumpte: Esmenes al projecte d'Ordre per la qual es crea la Comissió per a la igualtat de gènere de la Direcció General de la Policia.

Senyor,

En data de 4 de febrer del 2020, la Direcció General de la Policia, en compliment de l'article 67 de la Llei de 26/2010, de 23 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, ha tramès a les organitzacions sindicals representatives del cos de mossos d'esquadra el Projecte d'Ordre per la qual es crea la Comissió per a la igualtat de gènere.

A l'efecte, les organitzacions sindicals dins del termini de 15 dies hàbils des de la rebuda del document tenim la possibilitat de presentar esmenes a la proposta del document presentat. És per això que des del **Sindicat Autònom de Policia (SAP-FEPOL)**, amb el present escrit, us fem arribar les esmenes corresponents.

Primer.- El títol de la disposició deixa fora a altres col·lectius susceptibles de patir discriminació a l'entorn laboral i que igualment han de ser protegits per part de l'Administració. Per aquesta raó, creiem oportú que sigui una comissió per la igualtat en tot el seu sentit global: Gènere, raça, religió, identitat, orientació sexual...

Aquesta igualtat ha de ser entesa d'una manera transversal, i que dins d'aquesta comissió **es treballi per tots els col·lectius** que puguin patir algun tipus de discriminació o assetjament.

En aquest sentit, tal com reconeix la RESOLUCIÓ INT/2344/2019, de 5 de setembre, per la qual s'aprova i es dona publicitat al Protocol per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals de Catalunya, per exemple, *“La societat catalana és cada cop més plural i diversa. Aquesta diversitat constitueix un valor indiscutible que cal protegir en favor de la tolerància i davant dels actes que inciten a l'odi i la discriminació, la qual cosa exigeix dur a terme actuacions públiques que contribueixin a la prevenció, detecció i gestió d'aquests tipus d'infraccions”*

Ara bé, tot i que pensem que la comissió ha de ser concebuda com a un òrgan més ampli, **cal donar una especial importància a la part relativa al gènere**, pel seu pes específic a la societat actual.

Segon.- A l'apartat b), i en relació al marc normatiu en què s'insereix el projecte de disposició reglamentària, considerem que cal recollir altres articles que fan referència a una igualtat respecte a altres col·lectius.

En primer lloc, el que diu textualment l'article 14 de la CE, és que *“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”*.

Tercer.- Quan es fa esment a l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia de l'any 2006, no hem d'obviar que l'**article 40.8** estableix que *“Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones, amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure la eradicació del racisme, antisemitisme, la xenofòbia, de l'homofòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones”*.

En aquest sentit, la llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, de la Generalitat de Catalunya, al seu article 20 i 21, fa esment a l'obligació que tenen les empreses per vetllar per la no-discriminació i mesures que han d'aplicar.

Així mateix existeix la Resolució 243/III del Parlament de Catalunya del 4 de desembre de 1991, sobre la no-discriminació de les persones per raons d'opció sexual, la qual explicita el suport als col·lectius i centres associatius que treballin al camp de l'homosexualitat, i la Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya defensa la no-discriminació per motiu d'opció sexual.

Tanmateix, en l'àmbit europeu, podem anomenar les Resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la no discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78 de CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació; i l'article 21 de la Carta de drets fonamentals de la UE, per mitjà del qual es consagra, entre altres, la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

I per últim, podem parlar també del que diu **Nacions Unides**, donat que ha redactat un informe públic a l'any 2017 en el què marca els principis de conducta de les Nacions Unides contra la discriminació laboral de les persones LGTBI. L'alt comissionat de les Nacions Unides, pels Drets Humans, diu: *“Si volem avançar més ràpidament a escala mundial cap a la igualtat de les persones LGTBI, les empreses no tant sols han de fer front a les seves responsabilitats en matèria de Drets Humans, sinó que també hauran de ser agents actius en el canvi”*.

Per tot l'exposat anteriorment i per la resta de normativa relativa als drets per la igualtat entre les persones, **creiem que aquesta comissió hauria de ser més inclusiva i lluitar contra la discriminació i vetllar per la igualtat de les persones.**

Cinquè.- A l'apartat e) s'esmenta que s'atorga tràmit d'audiència a les organitzacions sindicals. **SAP-FEPOL** considera que aquest punt, juntament amb el punt 2.1 de l'ordre, és erroni, donat que la composició de la Comissió de la igualtat ha de ser paritària respecte a la representació de l'empresa i dels i de les representants de les treballadores i treballadors, respectant la representativitat de cada organització amb representació.

Cal recordar que la Comissió és qui elaborarà i negociarà un pla d'acció, així com el reglament de funcionament de la mateixa.

Queda demostrat que si les persones que formen part de la Comissió (administració i sindicats), reben formació sobre igualtat, aquest extrem dona com a resultat una millor comprensió i negociació.

No oblidem que, per tal d'aprovar un pla d'igualtat, cal que compti amb el vist i plau dels representants de les treballadores i dels treballadors, donat que si es fa d'una manera unilateral, existeixen sentències que avalen la nul·litat d'aquest pla, com ara la del Tribunal Suprem **STS 832/2018 Sala 4, de 13 de setembre del 2018.**

Sisè.- Memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades

6.1. Impacte pressupostari: Des del nostre punt de vista qualsevol creació que impliqui la dedicació de persones i recursos materials, han d'anar acompanyats d'una partida pressupostària per tal de poder assolir els objectius marcats al projecte.

6.2.- Impacte econòmic i social: Tal i com hem reflectit a l'anterior paràgraf, si es crea una comissió d'igualtat transversal per a totes les possibles discriminacions, l'impacte social seria més important ja que l'Administració estarà responnent a l'objectiu que demana la ciutadania. I de la mateixa manera servir de referent en la garantia dels drets de totes les persones i més quan es parla de **Drets Fonamentals**.

6.3.- Impacte de gènere. Es fa referència a realitzar "accions", per equilibrar la presència de tots dos sexes en les diferents especialitats i categories del Cos de Mossos d'Esquadra. Voldríem tenir coneixement si la intenció és que aquestes accions estaran desenvolupades dins del Pla d'igualtat o seran accions que realitzarà directament la Comissió.

Setè.- ORDRE INT/.... 2020.

- A L'article 2.4, no podem estar d'acord amb aquest article ja que tal com hem reflectit anteriorment, hauríem de ser part de la Comissió.
- Art. 4.4 fa referència a la Unitat de Igualtat i Equitat. Des de la nostra organització en desconeixem les funcions que estan realitzant actualment, al tractar-se d'una unitat de nova creació i ens agradaria conèixer la seva composició i tenir un tracte directe.

Un cop exposades les esmenes, des de la nostra organització volem deixar constància que per a la seva elaboració s'ha fet treballant conjuntament amb l'Associació de Polícies LGTBI+ GAYLESPOL, aspecte que li dona un major pes i una visió més global al seu contingut.

Restem a la seva disposició per a qualsevol aclariment.

Atentament,



Pere Garcia Quer
Secretari General del **SAP-FEPOL**

Manuel Peinado
Responsable de **GAYLESPOL** a Catalunya

Barcelona, 19 de febrer del 2020