

## **PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA PG-ME**

Des de la **USPAC** defensem la **igualtat efectiva de dones i homes**, tal i com es recull a la Llei 17/2015 de 21 de juliol, i entenem que s'ha d'elaborar un pla i treballar per a la seva implantació, però **NO** a qualsevol preu. I això implica que s'ha de fer un treball tant intern com extern per aconseguir aquests objectius. **NO** agafant el camí més curt i fàcil.

1. Pel que es recull en relació a **l'aplicació d'un sistema de reserva de places** en favor del gènere femení. El qual s'aplicaria tant en l'accés com en la promoció vertical i horitzontal, conegut com a reserva del 40% de les places tant per a les dones que volen accedir al CME, com les que es vulguin promocionar.

Aquesta discriminació positiva, **pot generar un estigma** en aquelles companyes, i poden arribar a ser vistes com a les "dones o les **mossos de les quotes**". Fins i tot, quedant en dubte la seva vàlua i capacitat.

2. Seguint la nostra línia sobre l'obsolet i injust que pot arribar a ser la **valoració del treball mitjançant el PGA**, tenint seriosos dubtes de quins serien els ítems triats que reflecteixin realment el respecte i el tracte igualitari i amb perspectiva de gènere. Per tant ens reiterem en la nostra demanda de la **NO valoració del PGA** en cap mena de concurs, ni general ni de promoció.
3. Després de tants escrits i peticions demanant la **revisió del sistema de valoració i de concessió de les recompenses i distincions rebudes per serveis policials a la PG-ME**, sigui només i degut al **biaix que representa el baix percentatge de felicitacions i medalles que reben les dones**, sigui ara, en aquest moment, quan es plantegen la revisió de les puntuacions com a mèrits. El que s'han de replantejar veritablement és crear un sistema just i real on es valori realment aquelles accions valuoses, tant per la ciutadania com per a la pròpia organització.



Tot i això, s'ha de valorar que en aquest Pla d'Igualtat **es plantegin altres aspectes actualment inexistents a la PG-ME** i, al nostre parer, són els que realment podrien haver facilitat al llarg d'aquests anys, que actualment tinguéssim més dones al cos; i en conseqüència més dones comandaments i a llocs decisius de l'organització. És el que realment pot ajudar a assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

La realitat és que queda molta feina per fer, si volem augmentar la proporció de dones dins de la PG-ME i **incloure la perspectiva de gènere a tots els nivells de l'organització**.

Però el que hem de tenir molt present és que **les preses no són bones**. Així mateix, tal i com es recull a la Introducció del Pla d'Igualtat, les especials característiques de la PG-ME i la regulació específica de les seves condicions de treball, fa que sigui necessària la elaboració d'un Pla d'Igualtat específic per a aquesta organització policial.

Com a membres de la PG-ME, volem fer-ho bé i no condicionar a les futures companyes i futures comandaments de la PG-ME.

Per aquest motiu la **USPAC**, abans de signar o no aquest Pla d'Igualtat, vol tenir la **garantia per escrit que a la Comissió de Seguiment i Vigilància** del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la PG-ME, **se'ns permeti**, a les organitzacions sindicals de PG-ME, **participar a la presa de decisions que afecten a l'aplicació d'un sistema de reserva de places i de totes les mesures**.

**NO VOLEM "MOSSES DE QUOTA" !!**

**USPAC, L'ESCUT DELS MOSS@S**

21 de gener de 2022

