

# +SERVICIOS PÚBLICOS +IGUALDAD SALARIAL

## Sindicalismo en Acción - Febrero 2024

Para garantizar la igualdad salarial desde UGT Servicios Públicos consideramos que es necesario:

### **1.- ELIMINACIÓN DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.**

La persistencia de estereotipos sexistas en la educación tiene consecuencias en el mercado laboral provocando que en aquellos sectores donde tienen mayor presencia las mujeres el trabajo tiene un menor valor social. De modo que es prioritario, tanto en el sistema educativo como en el mercado de trabajo, incorporar medidas para avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores.

### **2.- RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LOS CUIDADOS.**

Como se comprobó en la pandemia, los trabajos relacionados con el cuidado de la personas son esenciales para garantizar el bienestar. Sin embargo, aún en la actualidad, se les atribuye sistemáticamente un valor inferior que provoca una mayor precariedad de las condiciones laborales. Urge reconocer los trabajos esenciales y dignificar condiciones laborales de las trabajadoras en sanidad, dependencia, educación y servicios sociales, entre otras.

### **3.- REVALORIZACIÓN DEL EMPLEO DE LAS MUJERES.**

Las administraciones públicas y empresas a través de políticas públicas integrales deben eliminar los obstáculos que impiden el acceso y la permanencia en el empleo a las mujeres, promoviendo un cambio cultural que facilite condiciones justas y dignas y transforme la temporalidad, parcialidad, reducciones de jornada, excedencias, precariedad y el distinto valor que se atribuye a los empleos tradicionalmente realizados por mujeres.

### **4.- FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad con perspectiva feminista. Es necesario incorporar delegados y delegadas sindicales, con formación en igualdad, en los centros de trabajo. Con horas sindicales que les permitan la implementación y el seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad.

## 5.- APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD.

Contar con la formación y los medios que hacen posible la aplicación de herramientas como las auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos entre otras, es fundamental para diagnosticar el alcance de la brecha salarial, diseñar medidas para su eliminación, así como crear sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla el principio de igualdad.

## 6.- DERECHO A LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Además de la necesidad de garantizar que en la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad se incorporen medidas para conciliación y corresponsabilidad es necesario fomentar su uso a través de campañas de sensibilización de modo que disminuya la brecha de tiempo por la que las mujeres se concentran mayoritariamente en jornadas parciales y excedencias, repercutiendo en los complementos salariales.

## 7.- PRESTACIONES IGUALES, INTRANSFERIBLES Y REMUNERADOS POR CUIDADO.

En los permisos laborales por nacimiento y/o adopción iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien los porcentajes de solicitud de hombres y mujeres se igualan. Mientras que las excedencias y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares son tomadas en su mayoría por mujeres. Es necesario acortar la brecha de cuidados generando prestaciones remuneradas para el cuidado de las personas.

## 8.- MÁS SERVICIOS PÚBLICOS.

Fortalecer y ampliar la inversión en todos aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros. Impulsando un modelo integral, profesionalizado y coordinado que permita dar respuesta a las necesidades de las personas y puedan ser eficaces en todas las fases, desde el diseño a su implementación.

