

# Propuestas para avanzar hacia la igualdad salarial

**FEBRERO 2025**



## **1.- FACILITAR INFORMACION Y DATOS ESTADISTICOS DESAGREGADOS POR SEXO.**

Faltan fuentes que de forma específica faciliten datos desagregados sobre la distribución de las mujeres y hombres en los diferentes sectores y ámbitos de las administraciones públicas y los servicios públicos. Para poder afrontar la segregación horizontal, vertical y la brecha salarial necesitamos mayor detalle de la realidad, de modo que podamos diseñar estrategias aterrizadas y eficaces.

## **2.- REVALORIZAR 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 mejorar las condiciones de los sectores feminizados así como transformar la temporalidad, parcialidad, reducciones de jornada, excedencias, precariedad y el distinto valor que se atribuye a los empleos tradicionalmente realizados por mujeres.

## **3.- FORTALECER LA NEGOCIACION 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 seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad en los centros de trabajo

#### **4.- 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.

#### **5.- GARANTIZAR 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, lo cual les repercute en los salarios.

#### **6.- 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.

#### **7.- 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.

