

8 PROPUESTAS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD EFECTIVA DEL TERCER SECTOR

SINDICALISMO EN ACCIÓN

Desde UGT Servicios Públicos apostamos por avanzar hacia la igualdad efectiva en cada centro de trabajo del Tercer Sector mediante:

1.- REVALORIZAR LAS CONTRIBUCIONES DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL TERCER SECTOR.

El Tercer Sector posee un fuerte compromiso con la igualdad y así lo intenta plasmas en su acción y proyectos. Sin embargo, es fundamental avanzar hacia la igualdad real en su cultura organizacional en todos los ámbitos y a todos los niveles. Al mismo tiempo que se debe facilitar que en todos los procesos y gestiones relacionados con las trabajadoras y trabajadores se garantice la igualdad.

2.- PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

Es importante fomentar en este sector medidas para eliminar la división sexual del trabajo así como promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la diversidad de ámbitos, niveles y organizaciones del sector.

3.- GARANTIZAR LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS.

El Tercer Sector es esencial para el desarrollo de la sociedad de modo que es necesario afrontar la mejora de las condiciones laborales: ajustar parcialidad, eliminar la desigualdad retributiva o el techo de cristal. Las entidades del Tercer Sector a través de políticas públicas integrales deben favorecer medidas adecuadas para impulsar el reconocimiento social, la estabilidad laboral y remuneraciones justas.

4.- ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL EN EL TERCER SECTOR.

Aplicar auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos entre otras herramientas es fundamental para diagnosticar el alcance de la situación de cara a 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.- AVANZAR EN CORRESPONSABILIDAD.

Las mujeres asumen más responsabilidades de trabajo no remunerados lo cual tiene consecuencias en el desarrollo profesional de las trabajadoras reduciendo sus jornadas o retirándose del mercado laboral. Es necesario realizar políticas integrales que garantice el derecho a la conciliación y la corresponsabilidad incluyendo prestaciones iguales, intransferibles y remuneradas al cien por cien de modo que disminuya la brecha de tiempo que también repercute en los salarios, la salud y las pensiones.

6.- ELIMINAR EL TECHO DE CRISTAL.

Elaborar planes de desarrollo profesional para las trabajadoras y trabajadores de la empresa en igualdad de oportunidades y condiciones. Pensando en sistemas de promoción profesional sobre la base de criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios, y que sean transparentes y conocidos. Estableciendo medidas para promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno.

7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Al igual que se debe contar con medidas para la protección frente a los riesgos laborales, es necesario contar con información, formación y protocolos para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo. No sólo en relación con sus compañeros, también se puede pensar en la relación con clientes, administraciones, otros equipos de trabajo, etc.

8.- FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD.

El sindicalismo es un espacio central para la igualdad real de mujeres y hombres. Siendo por tanto clave 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.

