

8 PROPUESTAS PARA ABORDAR LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN IGUALDAD

SINDICALISMO EN ACCIÓN

El derecho a la consulta y participación de las personas trabajadoras es un derecho constitucional que garantiza el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y reconoce su importancia la Ley de Igualdad.

La negociación de los planes de igualdad es una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo mediante la aplicación de medidas que contribuyan a lograr condiciones laborales más equilibradas e igualitarias.

La agenda negociadora de los delegados y las delegadas de UGT incorpora de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres, que aplicamos en la negociación de los planes de igualdad y en coherencia con ello consideramos necesario:

1. Impulsar una legislación específica y propia sobre la igualdad de mujeres y hombres el mundo del trabajo. Tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Creación de la figura de la delegada de igualdad y comité de igualdad en los centros de trabajo con horas sindicales, competencias, funciones y garantías propias que posibiliten el derecho de consulta y participación en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la igualdad.

3. Incorporar en los convenios colectivos las medidas de acción positiva negociadas en los planes de igualdad, de forma que se corrijan aquellas situaciones de discriminación y se incorporen las propuestas que evitan situaciones de discriminación y amplían derechos de conciliación, formación, selección y promoción.

4. Garantizar la negociación de planes de igualdad en todas las administraciones públicas, independientemente del número de personas trabajadoras, incorporando medidas de acción positiva tanto para laborales como funcionarios.

5. Plantear la importancia de revisar y unificar la denominación de los puestos de trabajo y funciones en los convenios colectivos, para contribuir a la transparencia en la valoración de los salarios, de forma que avancemos en la eliminación de la brecha salarial.

6. Revisión de todas las cláusulas de los convenios colectivos teniendo en cuenta la situación de trabajadores y trabajadoras, analizando los factores que pueden estar actuando de forma oculta en la discriminación hacia las mujeres y planteando medidas de corrección.

7. Incorporar en el proceso de negociación colectiva una comisión de seguimiento de las medidas de igualdad.

8. Asegurar la participación de las trabajadoras como representación sindical en las mesas de negociación colectiva y la formación en igualdad de la parte sindical.

