

Propostes per a avançar cap a la igualtat salarial

FEBRER 2025



1.- FACILITAR INFORMACIÓ I DADES ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE.

Falten fonts que de manera específica facilitin dades desagregades sobre la distribució de les dones i homes en els diferents sectors i àmbits de les administracions públiques i els serveis públics. Per a poder afrontar la segregació horitzontal, vertical i la bretxa salarial necessitem major detall de la realitat, de manera que puguem dissenyar estratègies aterrades i eficaces.

2.- REVALORITZAR L'OCUPACIÓ DE LES DONES.

Les administracions públiques i empreses a través de polítiques públiques integrals han d'eliminar els obstacles que impedeixen l'accés i la permanència en l'ocupació a les dones, promovent un canvi cultural que faciliti millorar les condicions dels sectors feminitzats així com transformar la temporalitat, parcialitat, reduccions de jornada, excedències, precarietat i el diferent valor que s'atribueix a les ocupacions tradicionalment realitzades per dones.

3.- ENFORTIR LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ELS PLANS D'IGUALTAT.

Garantir els recursos necessaris per a la negociació de convenis i plans d'igualtat amb perspectiva feminista. És necessari incorporar delegats i delegades sindicals, amb formació en igualtat, en els centres de treball, i que tinguin hores sindicals que els permetin la implementació i seguiment de les mesures que fan efectiva la igualtat en els centres de treball.

4.- APLICACIÓ DE LES EINES PER A LA IGUALTAT.

Comptar amb la formació i els mitjans que fan possible l'aplicació d'eines com les auditories retributives, registre retributiu o valoració de llocs entre altres, és fonamental per a diagnosticar l'abast de la bretxa salarial, dissenyar mesures per a la seva eliminació, així com crear sistemes de promoció i provisió de llocs de treball amb mètodes transparents en els quals es compleixi el principi d'igualtat.

5.- GARANTIR CORRESPONSABILITAT.

A més de la necessitat de garantir que en la negociació de convenis col·lectius i plans d'igualtat s'incorporin mesures per a conciliació i corresponsabilitat és necessari fomentar el seu ús a través de campanyes de sensibilització de manera que disminueixi la bretxa de temps per la qual les dones es concentren majoritàriament en jornades parcials i excedències, la qual cosa els repercuteix en els salaris.

6.- PRESTACIONS IGUALS, INTRANSFERIBLES I REMUNERADES PER LA CURA.

Quan els permisos laborals per naixement i/o adopció son iguals, intransferibles i remunerats al cent per cent, els percentatges de sol·licitud d'homes i dones s'igualen. Mentre que les excedències i permisos no retribuïts per a cuidar menors o familiars són preses en la seva majoria per dones. És necessari escurçar la bretxa de cures generant prestacions remunerades per a la cura de les persones.

7.- MÉS SERVEIS PÚBLICS.

Enfortir i ampliar la inversió en tots aquells serveis públics que van des de l'atenció a la dependència, serveis socials, sanitaris o educatius, entre altres. Impulsant un model integral, professionalitzat i coordinat que permeti donar resposta a les necessitats de les persones i puguin ser eficaces en totes les fases, des del disseny a la seva implementació.

