

+ SERVEIS PÚBLICS + IGUALTAT SALARIAL

Sindicalisme en Acció - Febrer 2024

Per a garantir la igualtat salarial des de UGT Serveis Públics considerem que és necessari:

1.- ELIMINACIÓ DE LA DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL.

La persistència d'estereotips sexistes en l'educació té conseqüències en el mercat laboral, provocant que en aquells sectors on tenen major presència les dones, el treball té un menor valor social. De manera que és prioritari, tant en el sistema educatiu com en el mercat de treball, incorporar mesures per a avançar cap a una presència equilibrada de dones i homes en tots els sectors.

2.- RECONeixEMENT SOCIAL DE LES CURES.

Com es va comprovar en la pandèmia, els treballs relacionats amb la cura de la persones són essencials per a garantir el benestar. No obstant això, encara en l'actualitat, se'ls atribueix sistemàticament un valor inferior que provoca una major precarietat de les condicions laborals. Urgeix reconèixer els treballs essencials i dignificar condicions laborals de les treballadores en sanitat, dependència, educació i serveis socials, entre altres.

3.- REVALORACIÓ DE 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 condicions justes i dignes i transformi la temporalitat, parcialitat, reduccions de jornada, excedències, precarietat i el diferent valor que s'atribueix a les ocupacions tradicionalment realitzades per dones.

4.- ENFORTIMENT DE 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. Amb hores sindicals que els permetin la implementació i seguiment de les mesures que fan efectiva la igualtat.

5.- 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 de treball 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.

6.- DRET A LA CONCILIACIÓ I 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.

7.- PRESTACIONS IGUALS, INTRANSFERIBLES I REMUNERADES PER CURA.

En els permisos laborals per naixement i/o adopció 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.

8.- 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.

