

8 PROPOSTES PER AVANÇAR EN LA IGUALTAT EFFECTIVA DEL TERCER SECTOR

SINDICALISME EN ACCIÓ

Des de la UGT Serveis Públics apostem per avançar cap a la igualtat efectiva en cada centre de treball del Tercer Sector a través de:

1.-REVALORITZAR LES CONTRIBUCIONS DE LA IGUALTAT EN LA CULTURA ORGANITZACIONAL DEL TERCER SECTOR.

El Tercer Sector posseeix un fort compromís amb la igualtat i així ho intenta plasmar en la seva acció i projectes. No obstant això, és fonamental avançar cap a la igualtat real en la seva cultura organitzacional en tots els àmbits i a tots els nivells. Al mateix temps que s'ha de facilitar que en tots els processos i gestions relacionats amb les treballadores i treballadors es garanteixi la igualtat.

2.- PROMOURE UNA REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I HOMES.

És important fomentar en aquest sector mesures per a eliminar la divisió sexual del treball així com promoure una presència equilibrada de dones i homes en la diversitat d'àmbits, nivells i organitzacions del sector.

3.- GARANTIR LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ DE LES TREBALLADORES.

El Tercer Sector és essencial per al desenvolupament de la societat de manera que és necessari afrontar la millora de les condicions laborals com ajustar la parcialitat, eliminar la desigualtat retributiva o el sostre de cristall. Les entitats del Tercer Sector a través de polítiques públiques integrals han d'afavorir mesures adequades per a impulsar el reconeixement social, l'estabilitat laboral i remuneracions justes.

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

Aplicar auditories retributives, el registre retributiu o la valoració de llocs entre altres eines és fonamental per a diagnosticar l'abast de la situació de cara a 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.- AVANÇAR EN CORRESPONSABILITAT.

Les dones assumeixen més responsabilitats de treball no remunerats la qual cosa té conseqüències en el desenvolupament professional de les treballadores reduint les seves jornades o retirant-se del mercat laboral. És necessari realitzar polítiques integrals que garanteixi el dret a la conciliació i la corresponsabilitat incloent prestacions iguals, intransferibles i remunerades al cent per cent de manera que disminueixi la bretxa de temps que també repercuteix en els salaris, la salut i les pensions.

6.- ELIMINAR EL SOSTRE DE CRISTALL.

Elaborar plans de desenvolupament professional per a les treballadores i treballadors de l'empresa en igualtat d'oportunitats i condicions. Pensant en sistemes de promoció professional sobre la base de criteris tècnics i objectius que no siguin excloents per sexe ni continguin criteris discriminatoris, i que siguin transparents i coneguts. Establint mesures per a promoure la presència de dones en els òrgans de govern.

7.- PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Igual que s'ha de comptar amb mesures per a la protecció enfront dels riscos laborals, és necessari comptar amb informació, formació i protocols per a actuar enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe. No sols en relació amb els seus companys, també es pot pensar en la relació amb clients, administracions, altres equips de treball, etc.

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

El sindicalisme és un espai central per a la igualtat real de dones i homes. Sent per tant clau 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 als centres de treball, i que aquests tinguin hores sindicals que els permetin la implementació i seguiment de les mesures que fan efectiva la igualtat.

