

# GARANTIR UNHA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES NOS SERVIZOS PÚBLICOS

S I N D I C A L I S M O E N A C C I Ó N -  
O U T U B R O 2 0 2 4

As traballadoras dos servizos públicos concéntranse nunha serie de sectores concretos, como educación, sanidade ou traballos de coidados, onde a presenza feminina supera o 71%, o 75% e 80% respectivamente. Desde UGT Servizos Públicos, cremos que é necesario poñer en valor as contribucións das traballadoras ao mesmo tempo que se deben facilitar estratexias que eliminen todas as brechas que fomentan a desigualdade e a división sexual do traballo, por iso:

## **1.- PROMOVER UN SISTEMA COEDUCATIVO QUE FACILITE O DESENVOLVEMENTO DE TRAXECTORIAS PROFESIONAIS EN IGUALDADE.**

As investigacións mostran que segundo os estereotipos de xénero as mozas tenden a ser orientadas e optar por estudos ou formacións profesionais relacionadas co campo da educación, sanidade, benestar e humanidades; mentres que os mozos tenden a realizar estudos de ciencias, tecnoloxía, enxeñaría e matemáticas (STEM) o que inflúe nos ingresos e na traxectoria profesional. É prioritario, fomentar tanto no sistema educativo como no mercado laboral, medidas para eliminar a división sexual do traballo así como promover unha presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os sectores.

## **2.-DESENVOLVER UNHA CULTURA INCLUSIVA NO SISTEMA EDUCATIVO E NO MUNDO DO TRABALLO.**

É importante, reforzar nas institucións que teñen por función observar o cumprimento de dereitos e a prevención de realidades de discriminación unha cultura totalmente inclusiva. Prestando especial atención aos factores de discriminación múltiple como a orixe, a etnia, a discapacidade, ser vítima de violencia machista, ou o feito de ser familia monoparental entre outras cuestións.

## **3.- GARANTIR A CALIDADE DO EMPREGO DAS TRABALLADORAS DOS SERVIZOS PÚBLICOS.**

As condicións laborais de sectores estratéxicos para a sociedade como os vinculados aos coidados, onde o labor das traballadoras é esencial para o desenvolvemento da sociedade caracterízanse pola súa precariedade: parcialidade, temporalidade, mala secuencia das quendas e baixa remuneración. As administracións públicas e empresas a través de políticas públicas integrais deben favorecer medidas adecuadas para impulsar o recoñecemento social, a estabilidade laboral e remuneracións xustas.

#### 4.- ELIMINAR A BRECHA SALARIAL NOS SERVIZOS PÚBLICOS.

A desigualdade salarial é a discriminación máis persistente no mercado laboral, nas actividades vinculadas aos servizos públicos a brecha media é do 22%. Aplicar auditorías retributivas, rexistro retributivo ou a valoración de postos entre outras ferramentas é fundamental para diagnosticar o alcance da situación para deseñar medidas para a súa eliminación, así como crear sistemas de promoción e provisión de postos de traballo con métodos transparentes nos que se cumpra o principio de igualdade.

#### 5.- IMPULSAR UN SISTEMA PÚBLICO DE COIDADOS FEMINISTA.

Garantir as condicións de vida digna das persoas na nosa sociedade debe ser unha prioridade política, social e económica. Apostamos por desenvolver un sistema público de coidados que sexa universal, accesible, equitativo e próximo para todas as persoas. É necesario reforzar o investimento nos servizos públicos esenciais e incorporar a perspectiva feminista nos orzamentos das administracións públicas de modo que se recoñeza, reduza e redistribúa a prestación de coidados non remunerada.

#### 6.- AVANZAR EN CORRESPONSABILIDADE.

As mulleres asumen máis responsabilidades de traballo non remunerados o cal ten consecuencias no desenvolvemento profesional das traballadoras reducindo as súas xornadas ou retirándose do mercado laboral. É necesario realizar políticas integrais que garantan o dereito á conciliación e á corresponsabilidade incluíndo prestacións iguais, intransferibles e remuneradas ao cento por cento de modo que diminúa a brecha de tempo que tamén repercute nos salarios, a saúde e as pensións.

#### 7.- FORTALECER A NEGOCIACIÓN COLECTIVA E OS PLANS DE IGUALDADE.

O sindicalismo é un espazo central para a igualdade real de mulleres e homes. Sendo por tanto clave garantir os recursos necesarios para a negociación de convenios e plans de igualdade con perspectiva feminista. É necesario incorporar delegados e delegadas sindicais, con formación en igualdade, nos centros de traballo. Con horas sindicais que lles permitan a implementación e seguimento das medidas que fan efectiva a igualdade.

