

8 PROPOSTAS PARA AVANZAR NA IGUALDADE EFECTIVA DO TERCEIRO SECTOR

SINDICALISMO EN ACCIÓN

Desde UGT Servizos Públicos apostamos por avanzar cara á igualdade efectiva en cada centro de traballo do Terceiro Sector mediante:

1.- REVALORIZAR AS CONTRIBUCIÓN DA IGUALDADE NA CULTURA ORGANIZACIONAL DO TERCEIRO SECTOR.

O Terceiro Sector posúe un forte compromiso coa igualdade e así o tenta plasmar na súa acción e proxectos. Con todo, é fundamental avanzar cara á igualdade real na súa cultura organizacional en todos os ámbitos e a todos os niveis. Ao mesmo tempo que se debe facilitar que en todos os procesos e xestións relacionados coas traballadoras e traballadores se garanta a igualdade.

2.- PROMOVER UNHA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES.

É importante fomentar neste sector medidas para eliminar a división sexual do traballo así como promover unha presenza equilibrada de mulleres e homes na diversidade de ámbitos, niveis e organizacións do sector

3.- GARANTIR A CALIDADE DO EMPREGO DAS TRABALLADORAS.

O Terceiro Sector é esencial para o desenvolvemento da sociedade de modo que é necesario afrontar a mellora das condicións laborais: axustar parcialidade, eliminar a desigualdade retributiva ou o teito de cristal. As entidades do Terceiro Sector 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 NO TERCEIRO SECTOR.

Aplicar auditorías retributivas, rexistro retributivo ou 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.- 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.

6.- ELIMINAR O TEITO DE CRISTAL.

Elaborar plans de desenvolvemento profesional para as traballadoras e traballadores da empresa en igualdade de oportunidades e condicións. Pensando en sistemas de promoción profesional sobre a base de criterios técnicos e obxectivos que non sexan excluíntes por sexo nin conteñan criterios discriminatorios, e que sexan transparentes e coñecidos. Establecendo medidas para promover a presenza de mulleres nos órganos de goberno.

7.- PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

Do mesmo xeito que se debe contar con medidas para a protección fronte aos riscos laborais, é necesario contar con información, formación e protocolos para actuar fronte ao acoso sexual e por razón de sexo. Non só en relación cos seus compañeiros, tamén se pode pensar na relación con clientes, administracións, outros equipos de traballo, etc.

8.- 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.

