

# + SERVICIOS PÚBLICOS + IGUALDADE SALARIAL

Para garantir a igualdade salarial desde UGT Servicios Públicos consideramos que é necesario:

## **1.- ELIMINACIÓN DA DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO.**

A persistencia de estereotipos sexistas na educación ten consecuencias no mercado laboral provocando que naqueles sectores onde teñen maior presenza as mulleres o traballo ten un menor valor social. De modo que é prioritario, tanto no sistema educativo como no mercado de traballo, incorporar medidas para avanzar cara a unha presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os sectores.

## **2.- RECOÑECIMENTO SOCIAL DOS COIDADOS.**

Como se comprobou na pandemia, os traballos relacionados co coidado das persoas son esenciais para garantir o benestar. Con todo, aínda na actualidade, atribúeselles sistematicamente un valor inferior que provoca unha maior precariedade das condicións laborais. Urxe recoñecer os traballos esenciais e dignificar as condicións laborais das traballadoras en sanidade, dependencia, educación e servizos sociais, entre outras.

## **3.- REVALORIZACIÓN DO EMPREGO DAS MULLERES.**

As administracións públicas e empresas a través de políticas públicas integrais deben eliminar os obstáculos que impiden o acceso e a permanencia no emprego ás mulleres, promovendo un cambio cultural que facilite condicións xustas e dignas e transforme a temporalidade, parcialidade, reducións de xornada, excedencias, precariedade e o distinto valor que se atribúe aos empregos tradicionalmente realizados por mulleres.

## **4.- FORTALECEMENTO DA NEGOCIACION COLECTIVA E OS PLANS DE IGUALDADE.**

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.

## 5.- APLICACIÓN DAS FERRAMENTAS PARA A IGUALDADE.

Contar coa formación e os medios que fan posible a aplicación de ferramentas como as auditorías retributivas, rexistro retributivo ou valoración de postos entre outras, é fundamental para diagnosticar o alcance da brecha salarial, 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.

## 6.- DEREITO Á CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE.

Ademais da necesidade de garantir que na negociación de convenios colectivos e plans de igualdade se incorporen medidas para a conciliación e a corresponsabilidade é necesario fomentar o seu uso a través de campañas de sensibilización de modo que diminúa a brecha de tempo pola que as mulleres se concentran maioritariamente en xornadas parciais e excedencias, o cal lles repercute nos salarios.

## 7.- PRESTACIÓNS IGUAIS, INTRANSFERIBLES E REMUNERADAS POR COIDADADO.

Nos permisos laborais por nacemento e/ou adopción iguais, intransferibles e remuneradas ao cento por cento as porcentaxes de solicitude de homes e mulleres iguálanse. Mentres que as excedencias e permisos non retribuídos para coidar menores ou familiares son tomadas na súa maioría por mulleres. É necesario acurtar a brecha de coidados xerando prestacións remuneradas para o coidado das persoas.

## 8.- MÁIS SERVIZOS PÚBLICOS.

Fortalecer e ampliar o investimento en todos aqueles servizos públicos que van desde a atención á dependencia, servizos sociais, sanitarios ou educativos, entre outros. Impulsando un modelo integral, profesionalizado e coordinado que permita dar resposta ás necesidades das persoas e poidan ser eficaces en todas as fases, desde o deseño á súa implementación.

