

# Propostas para avanzar cara a igualdade salarial

**FEBREIRO 2025**



## **1.- FACILITAR INFORMACIÓN E DATOS ESTADÍSTICOS DESAGREGADOS POR SEXO.**

Faltan fontes que de forma específica faciliten datos desagregados sobre a distribución das mulleres e homes nos diferentes sectores e ámbitos das administracións públicas e os servizos públicos. Para poder afrontar a segregación horizontal, vertical e a brecha salarial necesitamos maior detalle da realidade, de modo que podamos deseñar estratexias aterradas e eficaces.

## **2.- REVALORIZAR O 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 mellorar as condicións dos sectores feminizados así como transformar a temporalidade, parcialidade, reducións de xornada, excedencias, precariedade e o distinto valor que se atribúe aos empregos tradicionalmente realizados por mulleres.

## **3.- FORTALECER A 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 nos centros de traballo.

#### **4.- 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.

#### **5.- GARANTIR CORRESPONSABILIDADE.**

Ademais da necesidade de garantir que na negociación de convenios colectivos e plans de igualdade se incorporen medidas para 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.

#### **6.- 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 igúalanse. 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.

#### **7.- 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.

