



HACER CAMINO EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

NUESTRA MIRADA:

Avances, retos y desafíos: análisis sobre la situación de las trabajadoras de los servicios públicos.

ASESORÍA EN IGUALDAD:

El papel sindical de las delegadas y delegados en la actuación y negociación ante la violencia de género.

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

El sindicalismo feminista abre camino.

REALIDAD EN CIFRAS:

El 67,75% de las personas que trabajan en las administraciones autonómicas son mujeres.

HERRAMIENTA:

DOCUMENTAL: Mujeres abriendo caminos.

PRÓXIMAS ACCIONES:

Estreno de la 4ª temporada de Sindicalismo sin barba.



NUESTRA MIRADA

Avances, retos y desafíos: análisis sobre la situación de las trabajadoras de los servicios públicos.

Las mujeres son mayoría en el sector público. El Banco Mundial señala que a escala internacional las trabajadoras del sector público son un 46% en comparación con el 33% del sector privado. Por otra parte, el Boletín Estadístico Anual del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BESAP), según sus últimos datos publicados en julio 2025, muestra que las mujeres son el 58,50% de las personas trabajadoras. Tanto a nivel estatal (50,83%) como local (52,31%) los porcentajes se encuentran alrededor del 50%. Es a nivel de autonómico, donde aumenta considerablemente la presencia de mujeres (67,75%), siendo importante destacar que es en este ámbito competencial donde se gestionan sectores como la educación o sanidad, ambos altamente feminizados.

De hecho, una realidad que sucede en los servicios públicos, al igual que el resto del mundo del trabajo, es la división sexual del trabajo. Este fenómeno, ha sido definido como la distribución del trabajo entre mujeres y hombres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. Trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos no están igualmente repartidos en todas las actividades, sino que las mujeres se concentran en ocupaciones como la educación, sanidad o trabajos de cuidados, donde su presencia es alrededor del 70,2%, el 72,9% y 74,4% respectivamente y sin embargo son el 16,63% en las fuerzas armadas y fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Dicha división sexual nos lleva a observar la existencia de segregación horizontal, que es cuando la fuerza laboral de sectores específicos se compone principalmente de un género en particular.

De hecho, la división sexual del trabajo, la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial son fenómenos que caracterizan el trabajo de las mujeres y dichas características también se repiten en las condiciones laborales de las empleadas públicas a pesar de que a priori en los servicios públicos y en concreto las administraciones públicas, en todos sus niveles, se ofrezcan mejores condiciones laborales y sean ellas mayoría.

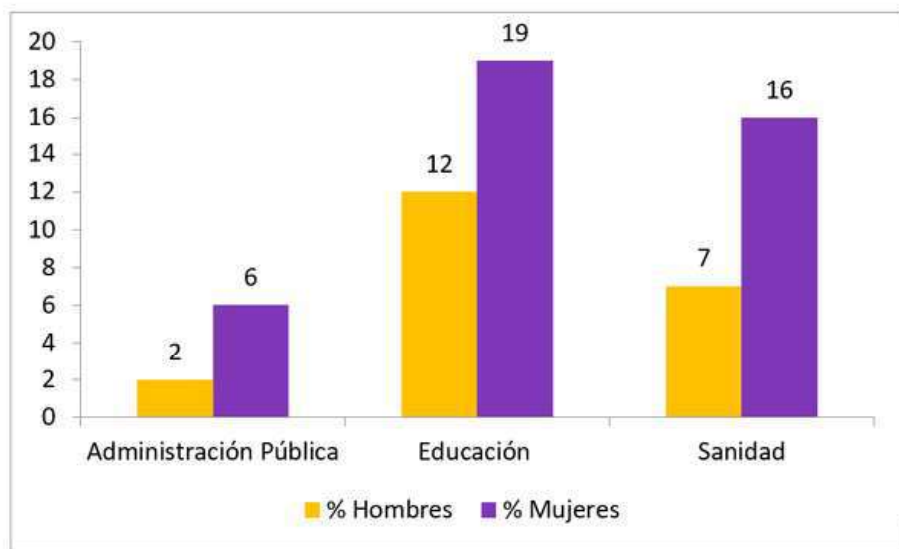
Si miramos la segregación vertical, fenómeno que hace referencia a que las mujeres tienden a estar en posiciones en el extremo inferior de la jerarquía ocupacional. Según los últimos datos del INE, de las mujeres ocupadas en 2023 el 75,3% son empleadas (con jefes y sin subordinados), el 7,3% ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados), el 6,5% mandos intermedios, el 5,2% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, el 5,0% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal y el 0,4% directoras de empresa grande o media.

La legislación y las políticas públicas en materia de igualdad se han preocupado por hacer frente a esta realidad. Así, la Ley de Igualdad, vigente desde 2007, aborda específicamente la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en distintos ámbitos, más recientemente, en 2024 se aprobó Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres que trata de garantizar un acceso a los lugares decisión en igualdad de oportunidades.

Tras una búsqueda exhaustiva, para poder analizar la segregación vertical en los servicios públicos cabe citar el trabajo de Coral Carrancio Baños, 2017, El techo de cristal en el sector público: acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad que se centra en la administración general del estado. En este estudio, la autora muestra que sí que existe un techo de cristal dentro del propio grupo A1, esto es, entre quienes ocupan los niveles más altos dentro del grupo más alto de la AGE. Los niveles de los puestos de trabajo que corresponden al grupo A1 van del 20 al 30, sin embargo, por lo general las personas suelen entrar a ocupar el puesto 26 al aprobar la oposición. Conseguir ascender de nivel es cuestión de antigüedad y/o pruebas objetivas, aunque los puestos más altos suelen elegirse mediante libre designación. El nivel 28 se corresponde con el puesto de jefe o jefa de área o consejero/consejera técnica, el nivel 29 con el de subdirector adjunto o subdirectora adjunta y el 30 con el de subdirector o subdirectora general. Como ocurría en el estudio de Coral Carrancio las mujeres son más, 50,6% del nivel 28, y el 51,6% del nivel 29. Sin embargo, en el nivel más elevado del grupo A1, que es donde hay menos elementos objetivos y adquiere más peso la libre designación se produce un descenso en la presencia de las mujeres siendo de un 45,7% ellas y un 55,3%.

Otra cuestión importante, a la hora de analizar el empleo de las mujeres es la parcialidad. En ese sentido, cabe revisar el estudio de Lucía Gorjón y Sara de la Rica, de 2024, sobre Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género, en él se aborda en un epígrafe la parcialidad por sectores de actividad y ocupaciones y se muestra que en la administración pública es del 4%, en la educación del 17%, y en la sanidad del 14%. Además, también muestra respecto a estos sectores, los datos desagregados por sexo.

TASA DE PARCIALIDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO - ESPAÑA



Ellas en los 3 sectores citados tienen tasas de mayor parcialidad y según el estudio citado, existe una relación positiva entre ocupaciones con mayor presencia de mujeres y tasas de parcialidad. Es decir, en las ocupaciones y sectores altamente feminizados hay mayor empleo a jornada parcial, al mismo tiempo que son las mujeres las que en dichos sectores realizan en mayor medida los empleos a jornada parcial.

Fuente: Elaboración propia a partir estudio de Lucía Gorjón y Sara de la Rica, 2024, Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que la parcialidad está relacionada en sus causas con dar respuesta a necesidades de cuidado y en las consecuencias la podemos vincular a menores salarios y temporalidad, lo cual implica una mayor precariedad para la carrera profesional, peores condiciones laborales y menos derechos.

La mejora de la calidad del empleo de las mujeres tanto fuera como dentro de los servicios públicos pasa por abordar de forma seria la corresponsabilidad, la cual pretende evitar que las personas con responsabilidades familiares se vean obligadas a abandonar su profesión, o puedan ser consideradas como una carga tanto para las empresas como para el resto de la sociedad.

En los últimos años se ha investigado alrededor de esta realidad, y las investigaciones en la materia muestran una cuestión interesante, mientras que las excedencias y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares son tomadas en su mayoría por mujeres, los porcentajes se igualan en los permisos retribuidos y "la asunción de tareas de cuidados familiares por parte de los hombres aumenta". Sería necesario, contar con más datos a nivel de servicios públicos, pero se abre una hipótesis interesante sobre la que explorar porque nos puede señalar el camino sobre el que avanzar en la eliminación de brechas.

La corresponsabilidad requiere de un cambio cultural y una estrategia múltiple que pasa por la dignificación y profesionalización de los trabajos de cuidados, distribución justa de los cuidados en hogares, un impulso de acciones desde la organización del empleo y el desarrollo de un nuevo modelo de cuidados que debe dotarse de un sistema de gobernanza multinivel y multisectorial, de modo que se pueda conseguir la coordinación, colaboración e implicación de las y los trabajadores, las empresas y los poderes públicos.

En lo que respecta a la brecha salarial de los servicios públicos, debemos decir que existe una variedad de realidades dependiendo del sector. Así en educación la brecha ha descendido, siendo un 5,56%, es un 10% menos que la media y un 4% menos que los 9,69% de 2022. A pesar de la mejora, es importante tener en cuenta que, en una actividad altamente feminizada, ellas ganan de media 1.787 euros menos anuales que sus compañeros. Y esa realidad se contrapone a lo que sucede en las actividades sanitarias y de servicios sociales donde la desigualdad salarial es del 23,80%, un 8% más que el conjunto, y ha crecido levemente con respecto a 2022, las mujeres que se dedican a esta profesión tenían una diferencia de salario de 9.118,81 euros con respecto a los hombres en 2023.

La variedad de realidades descritas e lo largo de este breve análisis nos intentan mostrar que en cualquier caso que tenemos retos importantes que afrontar. Ciertamente se ven mejorías en algunos aspectos que nos hacen pensar que las legislaciones en materia de igualdad y herramientas como los planes funcionan, y se ven mejorías en algunos aspectos. Sin embargo, es necesario hacer algunos cambios como hemos apuntado, por ejemplo en materia de corresponsabilidad así como hacer seguimiento sobre los convenios, medidas y planes de igualdad negociados o por negociar en los centros de trabajo de los servicios públicos.

Las mujeres son ya más de la mitad de las trabajadoras de muchos servicios públicos, es por tanto necesario que también cuenten al menos con las mismas oportunidades.

ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS



1.- ACTUACIÓN Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ¿QUÉ PAPEL PUEDE JUGAR EL SINDICALISMO?

En esta sección, trataremos de analizar estas 3 leyes nacionales, abordando las correspondientes propuestas que se realizan a nivel sindical.

Los delegados y delegadas sindicales pueden:

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- **Informar y acompañar** a las trabajadoras víctimas de violencia de género dentro de las empresas.
- **Negociar medidas específicas** en los convenios colectivos para reforzar los derechos laborales y de protección.
- **Vigilar la aplicación real de la ley** en los entornos laborales.
- **Impulsar protocolos de actuación en casos de violencia de género en el ámbito laboral.**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- **Negociar, impulsar y vigilar los planes de igualdad y protocolos de acoso y por razón de sexo** en las empresas, y denunciar el incumplimiento.
- **Formar a trabajadores y trabajadoras** en igualdad y en los derechos que esta ley garantiza.
- **Incluir cláusulas de igualdad** en los convenios colectivos, especialmente sobre brecha salarial, acoso, conciliación y corresponsabilidad.
- **Actuar como interlocutores sociales** para transformar el modelo laboral hacia uno más justo, sostenible y equitativo.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:

- **Impulsar la creación y seguimiento** de los protocolos de prevención en las empresas.
- **Acompañar y proteger** a trabajadoras que sufran acoso o violencia sexual.
- **Formarse** para detectar, atender y actuar ante estos casos.
- **Incluir cláusulas específicas** en los convenios colectivos.
- **Promover una cultura sindical** libre de violencias, discriminaciones y silencios cómplices.



LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

Según el Banco Mundial, hay más mujeres empleadas en el sector público que el sector privado, los datos a escala internacional señalan que las trabajadoras del sector público son un 46% en comparación con el 33% del sector privado. La Administración Pública cuenta con 3.107.195 trabajadores y trabajadoras, lo que supone 14,5% de la población activa. Respecto de dicho personal un 41,50% de hombres (1.289.486) y 58,50% de mujeres (1.817.709). Como podemos observar, existe una alta presencia de mujeres en la administración, y está es una tendencia global. Las investigaciones en la materia explican que la tendencia, se mantiene en el tiempo, ya que las mujeres consideran que el empleo público les proporciona estabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional.

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Pero, si profundizamos un poco más en la distribución, debemos tener en cuenta que en la administración hay varios ámbitos competenciales; estatal, autonómico y local y la distribución según sexo es la siguiente:



- Administración Pública Estatal con 1.934.335 efectivos, de los cuales el 951.112, 49,17%, son hombres y el 983.223, 50,83% mujeres.
- **Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con 280.012 efectivos, de los cuales el 238.962, 85,34% son hombres y el 41.050, 14,66% mujeres.**
- **Administración de las CCAA con 540.830 efectivos, de los cuales el 174.418, 32,25% son hombres y el 366.412, 67,75% mujeres.**
- Administración Local con 632.030 efectivos, de los cuales el 301.415, 47,69% son hombres y 330.615, 52,31% mujeres.

Hombres y mujeres participan de manera relativamente equilibrada, a excepción de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Tanto a nivel estatal como local los porcentajes se encuentran alrededor del 50%. **Es a nivel autonómico, donde aumenta considerablemente la presencia de mujeres (67,75%), siendo importante señalar que es en este ámbito competencial donde se gestionan sectores como la educación o sanidad, ambos altamente feminizados. Esa alta presencia contrasta con el porcentaje de mujeres presentes en las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, donde son el 14,66% del total.** Esta categoría, realmente forma parte de la administración general del estado. Teniendo en cuenta esto, **podríamos vislumbrar que trabajadoras y trabajadores no están igualmente repartidos en todas las actividades de la administración, sino que unos y otras se concentran en una serie de sectores concretos.**

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES POR RAMA DE ACTIVIDAD



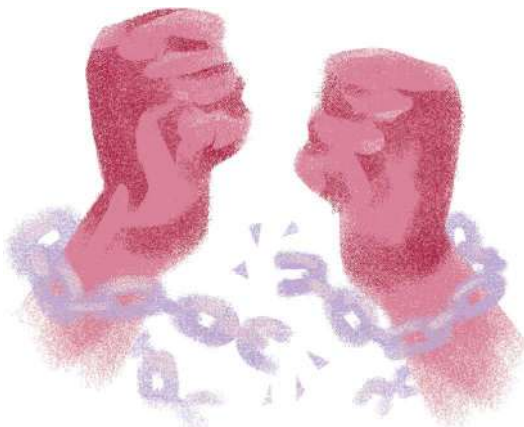
Al igual que el resto del mercado laboral, en los servicios públicos se produce la división sexual del trabajo, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. A pesar de que la matrícula de las mujeres en los estudios universitarios ha sido imparable, es que se da una distribución muy desigual en las distintas áreas del saber, titulando las mujeres mayoritariamente en ciencias sociales, jurídicas, artes, humanidades y ciencias de la salud. Por el contrario, ellas son una minoría en las ingenierías, arquitectura e informática.

Esta realidad educativa se traslada directamente al mundo del trabajo, **según la EPA, para el tercer trimestre publicado de 2025**, del total de hombres ocupados, el 4,7% lo hacen en sector de la agricultura, ganadería, pesca y el 11,3% en la construcción; datos que contrastan con los porcentajes de las mujeres para dichos sectores donde vemos que son el 1,8% y el 1,3% de sus totales respectivamente. De modo que dichos sectores se encuentran masculinizados ya que existe una importante diferencia entre la presencia de hombres y mujeres. En el lugar contrario, **encontramos a la educación y sanidad, ambos propios de los servicios públicos. En estas actividades, ellas tienen una mayor presencia y representan el 9,4% y 9,9% respecto de su total y en cambio ellos son el 3,8% y 3,1% de sus totales, siendo por tanto sectores feminizados.**



BRECHA SALARIAL EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

En lo que respecta a las secciones vinculadas con los servicios públicos hay actividades que su brecha está muy debajo y hay otras que se encuentra bastante por encima. Así **en la Educación la diferencia es de 5,56%, las mujeres en esta ocupación ganan de media 1.787 euros menos anuales. La brecha aumenta un poco en el caso de las trabajadoras de la administración pública y defensa; seguridad social obligatoria con un 9,55% y 3.653 euros menos de media** que los hombres que se encuentran en esta ocupación.



Así en las actividades sanitarias y de servicios sociales la diferencia es del 23,80% menos para las mujeres, 9.119 euros menos anuales, actividades administrativas y servicios auxiliares es del 29,55%, 7.033 euros, y en actividades profesionales, científicas y técnicas es del 22,83% y 8.478 menos para las mujeres. En muchas de ellas como la educación y la sanidad, ocupaciones feminizadas, se observan diferencias sustanciales que es necesario afrontar y **llama la atención que en la ganancia media anual de ellos sea siempre superior, a causa de la existencia de la segregación vertical.**



HERRAMIENTA

Presentación del documental Mujeres que abren caminos. Delegadas sindicales.

Es un documental que explora el papel fundamental que las mujeres realizan en los servicios públicos, visibilizando su compromiso, liderazgo y vocación en sectores esenciales para el bienestar colectivo. A través de testimonios íntimos y escenas cotidianas, *Mujeres que abren caminos*, revela cómo su trabajo sostiene los cuidados de personas, ciudades y el medio ambiente. Maestras, bomberas, carteras o trabajadoras sociales de ámbitos rurales y urbanos hablan de la labor que realizan día a día, muchas veces en contextos de alta exigencia y escaso reconocimiento. Lejos de los estereotipos, las protagonistas muestran la diversidad de trayectorias, desafíos y aportes que transforman la vida de millones de personas.

El documental también se adentra en sectores históricamente masculinizados dentro de los servicios públicos, donde las mujeres han debido abrirse paso afrontando resistencias y barreras estructurales.

Mujeres que abren caminos también pone en relieve el valor del sindicato como espacio de organización, defensa y construcción colectiva. A través de la acción sindical, muchas trabajadoras han logrado visibilizar desigualdades, mejorar condiciones laborales y promover políticas de igualdad dentro de los servicios públicos. El sindicato aparece así no solo como una herramienta de protección de derechos, sino como un motor de transformación que fortalece la voz de las mujeres y contribuye a avanzar hacia entornos laborales más justos y democráticos.

Más que un retrato laboral, esta obra propone una reflexión profunda sobre la equidad, la corresponsabilidad y el valor social del cuidado y la gestión pública. El documental pone en evidencia las brechas persistentes, pero también las redes de apoyo, las contribuciones del sindicalismo y la resiliencia que las mujeres han construido dentro de las instituciones.

Con una mirada sensible y rigurosa, invita al público a reconocer, valorar y repensar el lugar de las mujeres en la construcción de un servicio público y un sindicalismo más justo, humano y sostenible.

Agradecimiento especial:

A la Fundación José Antonio Labordeta por los permisos concedidos para la reproducción en el 50 aniversario de Canto a la Libertad.

"Un himno para siempre ligado al origen de nuestra democracia, capaz de alimentar los sueños de toda una generación".

Protagonistas:

- Alba del Río - Conductora de servicios de recogida. Sector Servicios a la comunidad.
- Antonia Sánchez Pérez - Cartera. Sector Postal.
- Cristina Prada San José - Cartera. Sector Postal.
- Gema del Saz Santiuste- Trabajadora de ayuda a domicilio. Sector Salud Sociosanitario y Dependencia
- María Dolores Clé Vicente - Asesora de la Red de Atención a la Discapacidad y Salud Mental de la Comunidad de Madrid. Sector Enseñanza



DOCUMENTAL DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS

- Luz Martínez Ten - Dirección - Secretaría de Mujer y Políticas Sociales. Servicios públicos UGT
- Alfonso Rodríguez - Director ejecutivo. Secretario Federal de Administración y Formación de UGT Servicios Públicos
- Mónica Sánchez Lázaro - Guion- Comunicación e imagen. Servicios Públicos UGT
- Montse Haro Redondo - Asesora - Comunicación e imagen. Servicios Públicos UGT
- Blanca Bondía López - Colaboración y gestión - Secretaría de Administración y Formación



SINDICALISMO EN ACCIÓN

EL SINDICALISMO FEMINISTA ABRE CAMINOS

Este 8 de marzo, desde UGT Servicios Públicos queremos poner en el centro del debate social el papel del sindicalismo feminista para abrir camino en la defensa de los derechos y en la construcción de condiciones laborales y de vida dignas.

Vivimos tiempos complejos con desafíos importantes en materia de derechos laborales, sociales, económicos y humanos a nivel internacional, estatal y local.

Desde la Internacional de Servicios Públicos (PSI) nos alertan de retrocesos significativos en materia de derechos de las mujeres, personas migrantes y personas de la comunidad LGBTI. Organizaciones de defensa de derechos humanos y sindicatos denuncian cada día como en muchos países, desde los Gobiernos se está renunciando a sus respectivas obligaciones de proteger y garantizar condiciones de vida digna, recortando la financiación y privatizando servicios esenciales, así como el abandono de los organismos y acuerdos internacionales que trabajan en metas mundiales sobre bienestar, sostenibilidad medioambiental, justicia social y paz.

En este contexto, es fundamental alzar la voz e impulsar el papel del sindicalismo feminista. Como trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos, y como sindicalistas, sabemos lo que significan las consecuencias de los recortes o falta de financiación en los servicios esenciales tales como los cuidados, la sanidad, la educación, servicios bomberos, correos, entre otros: dejar atrás a las persona, profundizar las desigualdades e incrementar las brechas.

Urge abrir camino para fortalecer los servicios públicos, fomentar narrativas positivas de la convivencia, del respeto a la diferencia, fortalecer nuestra fuerza colectiva en defensa del bien común, así como en el cumplimiento de los derechos humanos a nivel mundial. Los servicios públicos y el sindicalismo feminista son el mejor antídoto para salvaguardar los principios de igualdad, justicia, solidaridad y sostenibilidad que como sindicato de clase defendemos. Por ello, este 8 de marzo, volvemos a reafirmar nuestro compromiso con la unidad de acción internacional, sindical y feminista y a decir alto y claro que necesitamos abrir camino para:

1. Defender los derechos humanos como un marco jurídico imprescindible para la convivencia. En un mundo interconectado, los derechos humanos son el mínimo común irrenunciable que garantiza que ninguna persona trabajadora quede fuera de la protección y la solidaridad internacional. La Declaración Universal de los Derechos Humanos estableció un marco ético y jurídico que obliga a los Estados a proteger a las personas frente a la explotación, la violencia y la discriminación, y nos sirven como herramienta de denuncia y articulación global.

2. Reconocer que los derechos de las mujeres son esenciales para el desarrollo de nuestra sociedad. Gracias a décadas de organización sindical y feminista se han conquistado avances en materia de igualdad salarial, permisos para la corresponsabilidad, la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo y el reconocimiento del trabajo de cuidados, entre otras cuestiones. No obstante, el cuestionamiento sobre lo logrado, así como los desafíos existentes para garantizar una igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres nos debe llevar a reflexionar que el sindicalismo feminista significa no solo defender lo ya logrado, sino ampliarlo y consolidarlo frente a cualquier retroceso.

3. Garantizar el acceso de las mujeres a empleos y salarios justos. Trabajamos cada día para que, en el conjunto del mercado laboral, y especialmente en los servicios públicos, acabemos con la división sexual del trabajo, la segregación horizontal y vertical, el acoso sexual y por razón de sexo, la parcialidad y temporalidad no deseadas y la brecha salarial que impiden a las mujeres disfrutar de condiciones de vida digna.

4. Denunciar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas, reclamando medidas urgentes para garantizar vidas libres de violencia, que deben gestionarse tanto a nivel nacional e internacional, así como facilitar los recursos suficientes para la prevención, protección y actuación contra las violencias machistas.

5. Aplicar de manera efectiva las herramientas sindicales destinadas a garantizar la igualdad real en los centros de trabajo, especialmente los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso y la discriminación. Demandamos negociación colectiva con perspectiva de género, seguimiento real de los planes, transparencia en los datos y sanciones ante su incumplimiento, porque sin mecanismos concretos, recursos materiales y personas es imposible garantizar la igualdad real.

6. Garantizar el derecho a migrar de forma segura. Según la Organización Internacional de las Migraciones las mujeres representan el 48% de las personas migrantes internacionales, la gran mayoría abandonan sus países como consecuencia de la falta de derechos, conflictos, desastres naturales o falta de recursos. Como sindicalistas defendemos el derecho a migrar de forma segura y exigimos igualdad de derechos laborales, acceso a la protección social, libertad sindical y regularización para combatir la explotación laboral y evitar la vulnerabilidad.

7. Defender el derecho a vivir en un territorio en paz. Nuestro compromiso sindical no tiene fronteras y creemos necesario fortalecer los instrumentos y organismos internacionales en pro de la paz. Sabemos que los esfuerzos colectivos tienen resultados como se ha visto en los avances en diferentes lugares del mundo a lo largo de la historia. Desde Irán, Palestina, pasando por España a Estados Unidos debemos seguir trabajando por el bien colectivo que es vivir en un territorio en paz.

8. Garantizar servicios públicos de calidad. La sanidad, la educación, los cuidados, el transporte y la protección social son inversiones estratégicas que garantizan cohesión social, reducen desigualdades y generan empleo digno. Desde el sindicalismo feminista creemos que el acceso universal a servicios públicos fortalece la democracia, combate la precarización y permiten que el desarrollo económico y social esté al servicio de las personas y no del beneficio privado.



PRÓXIMAS ACCIONES:

PODCAST SINDICALISMO SIN BARBA ESTRENO 4ª TEMPORADA 2026

Desde UGT Servicios Públicos presentamos el 11 de marzo de 2026 la 4ª temporada de Sindicalismo sin barba. Desde 2024, en nuestro podcast, una forma diferente de hacer acción sindical, hablamos de sindicalismo, de feminismo, de derechos laborales y sociales, y además nos reímos.

Así que nos hemos decidido a estrenar nueva temporada, un año más, y como el 8M nos encanta comenzamos en marzo y tendremos 4 nuevos programas hasta junio de 2026. Una vez al mes os invitaremos a una nueva cita para tratar temas candentes. Seguimos con entrevistas a personas interesantísimas por parte de nuestras presentadoras Luz Martínez y Montse Haro. Facilitaremos los mejores y más mordaces datos de la mano de Mónica Sánchez en la sección EL CUÑADISIMO y estrenaremos la nueva sección de SINDICALISMO SIN CANAS de la mano de Belén Guirao, Secretaria General de RUGE, la organización juvenil de UGT.



A esta maravilla de elenco se unirán en el primer programa como invitadas Lola Navarro, vicesecretaria de UGT y Gema Santiuste trabajadora de ayuda a domicilio, compañera de UGT y protagonista del documental Mujeres abriendo caminos.

Desde el 11 de Marzo, nos vas a encontrar en la web y redes de UGT Servicios Públicos y también en YouTube y en la plataforma de audio Spotify.