

IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

SEPTIEMBRE 2023



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

¿Por qué son necesarios los Planes de Igualdad?

TUS PALABRAS CUENTAN:

Diagnóstico y Brechas de género

LA REALIDAD EN CIFRAS:

76% de las empresas obligadas a tener plan de igualdad NO cuentan con él.

ASESORÍA EN IGUALDAD

¿Es obligatorio para todas las empresas tener un plan de igualdad?

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

El plan de igualdad una herramienta para la igualdad real.

HERRAMIENTAS:

Recursos de la Secretaria de Mujer y PPSS para el impulso de los planes.

PRÓXIMAS ACCIONES

PLANES DE IGUALDAD. HECHOS, NO PALABRAS.

Comenzamos Septiembre dedicando IMPRESINDIBLES a profundizar sobre los Planes de Igualdad, herramienta fundamental para garantizar condiciones laborales dignas para mujeres y hombres en las empresas y administraciones públicas.

Gracias a ellos, en cada centro de trabajo se dibuja la oportunidad de visibilizar las circunstancias de trabajadoras y trabajadores, las cuales habían sido y continúan siendo muy diferentes por el rol social que desempeñan unos y otras en el ámbito privado y público.

En este IMPRESINDIBLES nos planteamos preguntas sobre por qué son importantes y qué oportunidades nos ofrecen a trabajadoras y trabajadores; también reflexionamos sobre las causas que los hacen necesarios, aportamos datos y proponemos medidas y recursos para que los Planes de igualdad sean hechos.



NUESTRA MIRADA

¿POR QUÉ SON NECESARIOS LOS PLANES DE IGUALDAD?

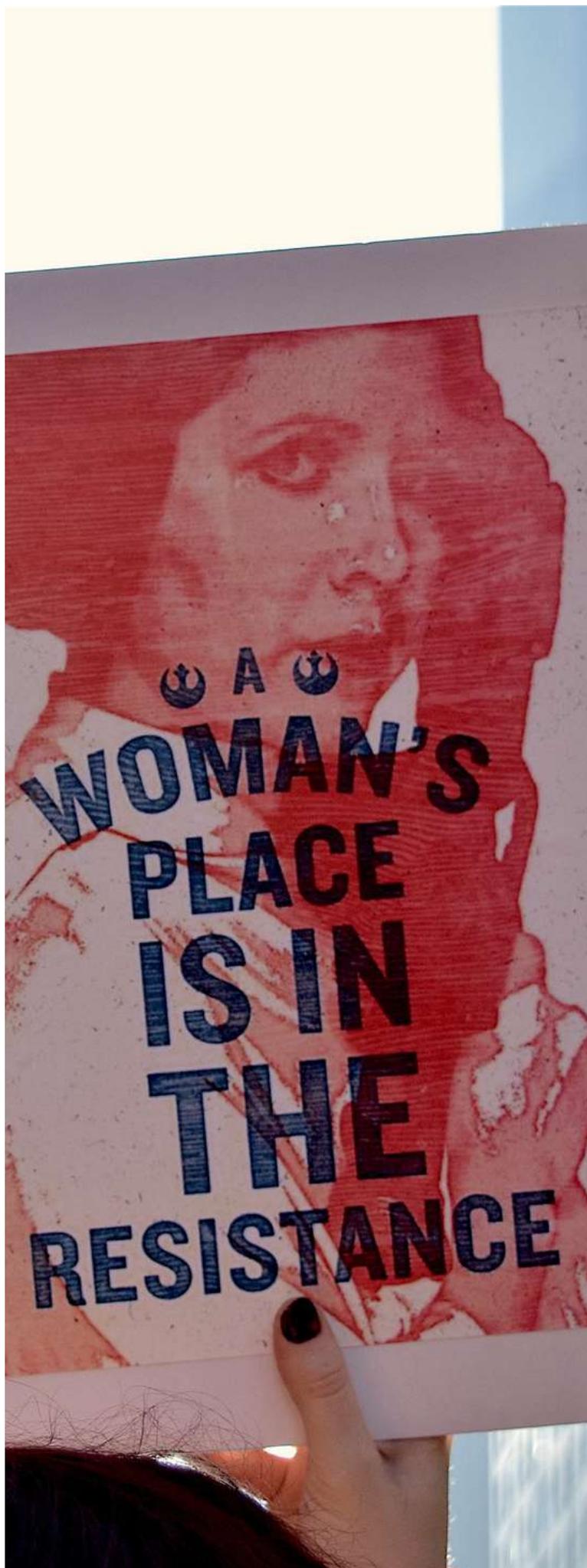
De un tiempo a esta parte las palabras “Plan de Igualdad” han entrado en la cotidianidad de muchos centros de trabajo. En concreto, a partir de la aprobación del Real Decreto 6/2019, *Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, se regula un aumento el número de empresas que tienen la obligación de negociar un plan de igualdad.

Partiendo de la obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 2007, en el citado Real Decreto se regula un periodo de transición, de 3 años, donde progresivamente incrementan el número empresas que tienen que disponer de plan de igualdad. En concreto, en la actualidad, las empresas con 50 o más personas trabajadoras les corresponden negociar plan de igualdad.

El Plan de Igualdad es una oportunidad, que a iniciativa de la empresa y mediante la participación y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en la comisión negociadora del mismo, permite realizar un diagnóstico de las condiciones laborales de mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo que existan en la empresa.

El reconocimiento de que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos y oportunidades para educarse, acceder y permanecer en el empleo, formar familias y participar en las decisiones políticas, sociales y económicas es un hecho social que se ha ido conquistando a lo largo del último siglo. Con la promulgación de la Constitución Española en 1978, la igualdad entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión se reconocen como principios inspiradores del ordenamiento jurídico de nuestro país. Para garantizar el marco legislativo, las organizaciones políticas, sindicales y feministas han exigido durante décadas promover instituciones y políticas públicas dotadas presupuesto.

En consecuencia, en 1983, se creó el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo, para informar y difundir sobre los avances en derechos de las mujeres, así como para realizar estudios sobre la situación real de las mujeres en todos los ámbitos y visibilizar realidades silenciadas, tales como la violencia machista.



Durante los 40 años de existencia del hoy, Instituto de las Mujeres, se han creado otras instituciones para la igualdad, tales como Secretaría General de Políticas de Igualdad o el Ministerio de Igualdad, y se ha desarrollado todo un marco normativo para la consecución de una igualdad real y efectiva.

Desde el punto de vista sindical, es necesario señalar el cambio que supuso la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, la cual, “significó un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el derecho colectivo del trabajo, estableciendo el deber de negociar y convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo”.

Un avance fundamental ya que hasta entonces, las relaciones laborales se establecían con neutralidad, olvidando que históricamente las circunstancias de trabajadores y trabajadoras habían sido y continúan siendo muy diferentes por el rol social que desempeñan unos y otras en el ámbito privado y público.

La Ley de Igualdad estableció el deber de negociar, convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, ya que, *“las medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral”.*

Así, todas las empresas y administraciones quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar cuantas medidas sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Entre esas medidas se encuentran los Planes de Igualdad, que constituyen el instrumento más eficaz para analizar de forma comparativa, la situación en la que se encuentran las trabajadoras y trabajadores de las empresas, organizaciones y administraciones públicas, y recogen de manera negociada las medidas objetivas y medibles que son necesarias para la consecución de la igualdad.

La negociación de medidas de igualdad no es una cuestión de buena voluntad, sino un elemento constitutivo y obligatorio de toda negociación colectiva que implica en la actualidad a mayor número de empresas y por tanto a mayor número de personas trabajadoras.



El 8 de marzo de 2023 todavía 24.415 empresas, un 76% de las empresas que están obligadas por ley, no tenían plan de igualdad aprobado y registrado en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Para que las legislaciones sean hechos y no palabras se necesita presupuesto, recursos materiales y personal con formación que puedan hacer realidad lo regulado por ley.

El sindicalismo es un espacio central para garantizar las condiciones laborales y hacer avanzar los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Para resolver desafíos que viven las mujeres tales como las mayores cargas de tiempo de cuidados, peores salarios, empleos precarios y mal remunerados, mayor tasa de desempleo, reducción de jornadas o jornadas a tiempo parcial, menor promoción, ausencia en puestos de dirección, situaciones de acoso o por razón de sexo, violencia de género, ausencia en los puestos de decisión, menor acceso a los bienes y la riqueza es necesario invertir recursos y medios para situar la igualdad y la no discriminación de forma transversal en la negociación colectiva y el diálogo social.

Siendo clave para garantizar el correcto desarrollo del diálogo social la creación de figuras como el o la delegada de igualdad y el comité de igualdad en los centros de trabajo con horas sindicales y funciones propias que posibiliten ejercer de manera efectiva el derecho de consulta y participación en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la igualdad.

Cada día trabajamos para que los planes de igualdad sean una realidad en cada centro de trabajo y consideramos que es una responsabilidad de todos los agentes sociales reconocer la importancia de esta herramienta e invertir los recursos y esfuerzos que hagan posible su efectividad.

**Es clave crear figuras
como el o la
delegada de igualdad
y el comité de igualdad
en los centros de trabajo
con horas sindicales
y funciones propias que
garanticen el derecho de
consulta y participación
en todos aquellos aspectos
que afectan a las condiciones
laborales desde
el enfoque de la igualdad.**



TUS PALABRAS CUENTAN

DIAGNÓSTICO Y BRECHAS DE GÉNERO

El **diagnóstico** de situación en los Planes de Igualdad es una fase esencial, ya que a través del **estudio de los datos referentes a la plantilla** podemos entender cuáles son las verdaderas carencias y necesidades que competen a las personas trabajadoras, y a través de dicha fotografía se estudia el conjunto de medidas que podrían aplicarse.

De modo que en los diagnósticos señalamos las principales **brechas que hacen referencia a la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador**. Vamos a intentar ahora definir las principales brechas de géneros existentes en el mundo del trabajo. Comenzaremos hablando sobre la **brecha de tasas de empleo**, la cual hace referencia a la diferencia que existe entre las tasas de empleo, qué porcentaje trabaja, de los hombres y de las mujeres.

En España, en los últimos 15 años, la brecha de género en las tasas de empleo de la población de 16 o más años alcanzaba niveles significativos. En los últimos datos publicados del INE correspondientes a 2022, la brecha en el empleo, era del 11,1%; la tasa de empleo entre los hombres alcanzó en 2020 el 63,74% mientras que en las mujeres se quedó en el 53,84%.

Dentro de la batería de datos facilitados por el INE, tener o no hijos y el número de hijos influía, sucediendo en el caso de las mujeres, que a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Además, la tasa de empleo desciende a medida que el número de hijos es igual o mayor de 3, en definitiva, la conformación de una familia numerosa agrava la situación de empleo de las trabajadoras.

El porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial es significativamente más alto que en los hombres en todas las edades, pero en las edades de maternidad (mujeres de 25 a 44 años) el porcentaje se acusa en torno al 25%.

Sobre la utilización de la excedencia por cuidado de hijos o hijas cabe destacar que cuando la interrupción de la actividad laboral se prolonga por un periodo superior a los 2 años, el dato es que 5 de cada 6 trabajadoras son mujeres frente a un solo 1 hombre.

Los motivos citados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son fundamentalmente: no poder encontrar trabajo de jornada completa, el cuidado de menores o personas adultas dependientes y considerar que faltan servicios adecuados para la atención de personas dependientes o la incapacidad para costearlos.

Escuelas infantiles, comedores escolares, apoyos a la contratación de servicios de cuidados, centros de día, residencias para mayores, son recursos sociales que permiten la conciliación, y, que por tanto, facilitan que esta responsabilidad no recaiga sobre los hombros de las mujeres. Existe una brecha de cuidado que incide sobre la calidad de la contratación y mantenimiento del empleo, así como en la promoción y los salarios.

Es por tanto necesario reforzar el Estado de Bienestar, porque **si se recortan las políticas sociales**, no solo se están vulnerando los derechos, sino que **se seguirá reforzando la división sexual del trabajo y de los cuidados**. En consecuencia para acortar las brechas en las tasas de empleo de mujeres y hombres es también fundamental, el avance en medidas de conciliación en las empresas y en las administraciones.

La legislación regula claramente la no discriminación y el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluyendo las relacionadas con las retribuciones. Sin embargo, la brecha salarial es una realidad que el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre ha tratado de atajar planteando la necesidad de garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres incluye instrumentos de transparencia retributiva. Pero lo cierto es que, **en todos los sectores, y también en la administración existe brecha salarial, porque esta es el resultado de una serie de factores sociales y a económico**.

Además de los factores socio-laborales que hemos citado hasta el momento como son el tipo de contrato, jornada y condiciones, entre otros, es necesario hablar de otros factores económicos: la falta de representación de las mujeres en sectores económicos con retribuciones elevadas y a la vez baja valoración económica de los empleos relacionados con los cuidados.

Las mujeres se concentran en un número reducido de sectores/profesiones con poco reconocimiento social y por ello, bajo salario, precisamente porque están asociados al cuidado. En la economía neoliberal no se les da el mismo valor a los trabajos de cuidado, que a los trabajos de producción para el consumo. Un claro ejemplo lo hemos vivido en la pandemia, pese a la importancia de los trabajos de cuidado para el bienestar y supervivencia de la sociedad se ha visto claramente sus condiciones de trabajo y salario, al tiempo que además han desmantelado los servicios públicos de cuidado para convertirlos en objetos de consumo y mercado.

Junto a estos factores, es clave también mencionar los **factores de representación que hacen referencia a la capacidad de incidir sobre las condiciones laborales**.

La afiliación sindical de las mujeres, según datos de 2019, en los sindicatos mayoritarios es del 38%, con claras diferencias dependiendo del sector. Así en UGT, la Minería y la Construcción registran las cifras más bajas de delegadas sindicales (11,6% y 11,9%), y los mayores porcentajes de delegadas los registran en Dependencia (86,7%), Restauración Social (74,9%) y Limpieza (67,5%). También es importante poner en el acento sobre que estos sectores han tenido una menor prioridad en las reclamaciones sindicales, precisamente por una menor valoración de este tipo de trabajos y su feminización, y esto incide en la capacidad de las mujeres para negociar con las empresas y administraciones mejoras salariales y de condiciones.

Todos estos factores que dan forma a las brechas expuestas, hacen que sea urgente el diseño e implantación de los planes de igualdad, de modo que se diagnostiquen las malas condiciones laborales y se impulsen medidas adecuadas para garantizar condiciones laborales dignas en los servicios públicos.



LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR

¿POR QUÉ SON NECESARIOS LOS PLANES DE IGUALDAD?

Los avances en la igualdad entre mujeres y hombres en las últimas décadas han sido claros, sin embargo las raíces de la desigualdad son profundas. En consecuencia es necesario hacer visible la discriminación existente, **vamos a compartir algunos datos clave que explican la necesidad de realizar los planes de igualdad** en el mundo del trabajo.



Las mujeres suponen el 57,6% de la población inactiva, entendiendo por este término todas aquellas personas de más de 16 años que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar. **En 2022 la tasa de paro en las mujeres del 15%, 4,2 puntos superior a la del hombre, que es del 10,8%.**

Las mujeres representan el 87% de las personas trabajadoras en excedencia y con permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares y un 93% de los inactivos por el mismo motivo son mujeres. Los porcentajes se igualan en los permisos retribuidos, como los de paternidad por nacimiento, adopción o acogida, en las que "la asunción de tareas de cuidados familiares por parte de los hombres aumenta".



3

4

3 de cada 4 personas trabajadoras con un empleo a tiempo parcial son mujeres. El porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es 41,05%, frente al 58,95% de hombres, lo que supone una brecha de 17,9 puntos porcentuales. **Las mujeres con hijos menores de 15 años tienen el doble de probabilidades de estar en paro y un 20% más de probabilidades de tener un contrato temporal, mientras que un 50% trabajan a tiempo parcial.**

Las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en las actividades de comercio, sanidad, hostelería y educación, siendo baja su presencia en industria y mínima en construcción.



En 2022 la presencia de la mujer es mayoritaria en cinco ramas de actividad. Destacan, sobre todo, **en actividades de los hogares, con el 87,5%; en actividades sanitarias y servicios sociales, el 76,3%; en educación el 65,9%; en actividades administrativas, el 54,1% y en hostelería, con el 51,6%.**



21

La **brecha salarial** es de un **21,41%**, lo que **implica que las mujeres percibimos de media 5.700 euros anuales menos que los hombres.** En las **administraciones públicas** la brecha salarial se sitúa en **16%**, siendo sanidad el sector más acentuado con una brecha del 23%.

La brecha de género también se traslada a las pensiones. Los datos de la Seguridad Social de agosto de 2021 indicaban que la pensión media de la mujer en todo el sistema fue de **833,40 €/mes** mientras que la del hombre ascendió a **1.257,15€/mes.**

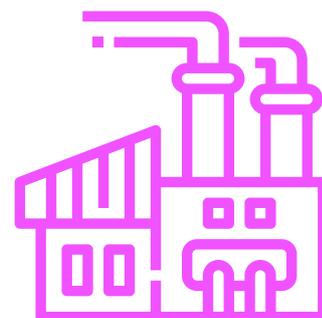


50

A través del Real Decreto 6/2019, Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establece que **las empresas de más de 50 trabajadores deben tener plan de igualdad.**

Partiendo de que las empresas obligadas a tener plan eran las de más de 250 trabajadores, en dicha regulación se estableció un periodo de transición con diferentes objetivos: el 7 de marzo de 2020, debían tener plan las empresas de más de 150 personas; el 7 de marzo 2021 las empresas de más de 100 personas y el 7 de marzo de 2022 a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

7.889 de las empresas inscritas en la Seguridad Social con una plantilla de 50 o más trabajadores tienen Plan de Igualdad. 2.500 mesas de negociación abiertas. **El 7 de marzo de 2023 todavía había 24.415 empresas, un 76% de las que están obligadas, no tienen plan de igualdad aprobado y registrado en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.**





ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿ES OBLIGATORIO PARA TODAS LAS EMPRESAS TENER PLAN DE IGUALDAD?

Tras las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación sobre el artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantar planes de igualdad en empresas o administraciones que cuentan con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla.

Desde 2019 se dio un periodo transitorio de tres años. Así, la ley preveía que durante el primer año de vigencia de esta quedarán obligadas las empresas o administraciones que contaban con más de 150 personas trabajadoras, lo que suponía incrementar en gran cuantía las empresas con implantación preceptiva del plan.

Para el segundo año, desde la fecha de entrada en vigor del RDL 6/2019, las empresas o administraciones obligadas eran las que tenían en su plantilla de 100 a 150 personas trabajadoras. En el tercer año es cuando concluía la aplicación del precepto estando, ahora sí, obligadas aquellas empresas con un número de personas trabajadoras superior a 50.

Las empresas inscritas en la Seguridad Social con una plantilla de 50 o más trabajadores son 32.314. Todas ellas, en virtud del real decreto 6/2019 deben tener negociado, elaborado y registrado un plan de igualdad ante la autoridad laboral.

Es importante señalar que estamos en un país donde las microempresas, pequeñas empresas y autónomos constituyen el 90% del grueso empresarial, estas dan empleo al 49,2% del total de la población empleada.

¿PUEDEN LAS PERSONAS TRABAJADORAS EXIGIR LAS MEDIDAS PLASMADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD?

Si, el plan de igualdad es un documento con carácter de acuerdo colectivo, negociado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Por lo tanto, una vez que este entre en vigor, todas las personas que conforman la plantilla podrán exigir a la empresa su cumplimiento, de tal manera que tendrán potestad para acogerse a cualquiera de las medidas en los términos concretos que el mismo documento recoge.

¿NECESITAN LAS EMPRESAS TENER PLAN DE IGUALDAD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS PÚBLICOS?

Con la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público se establece como prohibición para contratar con la Administración pública el no contar con un plan de igualdad. Ahora bien, esta prohibición que se establece en el artículo 71.1 d) solo hace mención a aquellas empresas que cuenten con una plantilla con más de 250 personas trabajadoras. Teniendo en cuenta que esta ley es anterior a la modificación que sufrió el Estatuto de los Trabajadores a partir del RDL 6/2019, no sería de extrañar que la prohibición pasase en momentos futuros a aplicarse a todas las empresas obligadas por la ley; esto es, a las empresas con más de 50 personas trabajadoras.

Esta modificación sufrida por la Ley de Contratos del Sector Público ha hecho que multitud de empresas que aún no contaban con un plan de igualdad se encuentren de alguna manera presionadas en lo que a la implantación del plan se refiere.

¿CUÁNTAS PERSONAS PUEDEN FORMAR LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN?

La mesa negociadora de un plan de igualdad estará compuesta por los miembros que integran la comisión negociadora, formada paritariamente por representación de la organización y de la representación de las personas trabajadoras. Sin embargo, es frecuente que a las sesiones de negociación acudan, además de las citadas representaciones, algunas personas expertas en medidas de igualdad, en concepto de asesores, que figuran en las actas de las reuniones de las comisiones.

En cuanto al número de personas que deben formar la misma, esta habrá de ser paritaria; es decir, igual número de personas por parte de la empresa que por parte de la representación de las personas trabajadora. Existe el límite máximo de 13 personas por cada una de las partes.

¿QUIEN PUEDE NEGOCIAR EL PLAN DE IGUALDAD POR PARTE DE LA EMPRESA?

Los componentes de la comisión negociadora y posteriormente de la comisión de seguimiento de plan, deberán ser personal de dirección con la capacidad de tomar decisiones organizativas y llevarlas a ejecución en los distintos ámbitos de la empresa.

Generalmente, por parte de la organización no falta personal directivo del área de recursos humanos o análogo, ya que es un su departamento donde se toman la mayoría de decisiones relativas a la organización del trabajo, política retributiva u otras cuestiones que pudiese tratar el plan. Sin embargo, también puede aparecer personal directivo de otras áreas, como el relativo a la prevención de riesgos o el departamento encargado de llevar a cabo las licitaciones para concursos de contratos con la Administración. Esto es así porque, en múltiples ocasiones, lo que se decide en el seno de la comisión negociadora afecta directamente a los intereses de su área concreta y deberán amoldar su práctica a estas nuevas medidas.



SINDICALISMO EN ACCIÓN

EL PLAN DE IGUALDAD UNA HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD REAL

El plan de igualdad permite comprender que la discriminación de género no es un factor individual, sino la consecuencia de un sistema patriarcal que actúa creando una jerarquía de valores entre los derechos de hombres y mujeres. Nos facilita analizar de forma completa y compleja la realidad desde la perspectiva de género y poder actuar a todos los niveles de la empresa u organización. Por ello, desde nuestro ámbito de actuación, consideramos necesario:

1.-Recursos y medios sindicales para avanzar en la negociación colectiva de planes de igualdad. El sindicalismo es un espacio central para la defensa de los derechos laborales y sociales, sobre todo, es un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo sostenible e igualitario. Reclamamos recursos y medios para situar la igualdad y la no discriminación de forma transversal en la negociación colectiva y el diálogo social, de modo que sea posible impulsar las oportunas medidas para garantizar la igualdad real y efectiva, a través de herramientas como los Planes de Igualdad y los Protocolos Específicos.

2.-Creación de la figura de el o la delegada de igualdad y comité de igualdad en los centros de trabajo, con horas sindicales y funciones propias que garanticen el derecho de consulta y participación en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la igualdad.

3.-Garantizar la negociación de planes de igualdad en todas las administraciones públicas, independientemente del número de personas trabajadoras, incorporando medidas de acción positiva, tanto para laborales como funcionarios.

4.-Asegurar la participación de las trabajadoras como representación sindical en las mesas de negociación colectiva, la negociación de los puestos de trabajo, así como en todas las líneas de negociación e intervención de los Planes de Igualdad.

5.- Facilitar la elaboración de diagnósticos que permitan identificar las brechas así como diseñar las medidas adecuadas para garantizar la equidad en todas las administraciones públicas y entidades que dependen de estas, así como la aplicación de Planes de Igualdad con medidas efectivas y evaluables. .

6.- Diseñar medidas para garantizar el empleo de calidad. Eliminar la precariedad que sufren las mujeres por la temporalidad de sus contratos, interinidades, reducción de jornadas y excedencia. Así como incorporar medidas para eliminar la brecha horizontal de forma que **la presencia de las mujeres y los hombres resulte equilibrada en todos los sectores.**

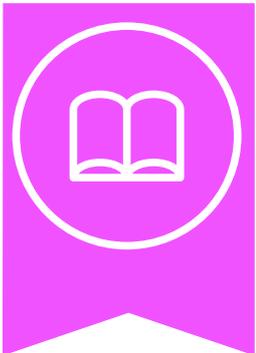
7.- Avanzar en medidas de corresponsabilidad que disminuyan la brecha de tiempo por la que las mujeres se concentran mayoritariamente en jornadas de tarde o mañana, a turnos y a tiempo parcial lo que repercute en los complementos salariales.

8.- Revalorizar los trabajos esenciales y dignificar las condiciones laborales de las trabajadoras, avanzando en la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género y creando de sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla los principios de mérito, igualdad, y capacidad, favoreciendo al sexo menos representado, con el fin de eliminar los estereotipos ocultos de género.

9.- Introducir en los planes de igualdad garantías de protección laboral para las víctimas de violencia de género, que vayan desde el desarrollo y aplicación de protocolos a la implementación de medidas tales como: apoyo psicológico, médico y jurídico especializado, así como facilitar permisos retribuidos que eviten una merma económica y elaborar campañas para eliminar la violencia machista.

10.- Defender los servicios esenciales, garantizando que sean públicos, gratuitos y universales. Los servicios públicos constituyen el pilar del estado de bienestar, la democracia y la igualdad entre mujeres y hombres. Sin unos servicios de calidad no hay igualdad.





HERRAMIENTAS

DE LA SECRETARIA DE MUJER Y PPSS
DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS

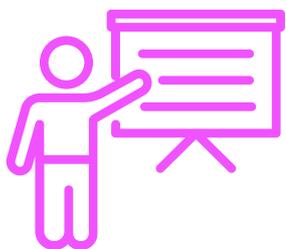


Red de agentes sindicales por la igualdad

Para garantizar el diseño y aplicación de los Planes de Igualdad, consideramos fundamental impulsar una figura en las empresas como es la de **agente de igualdad**.

Personas con formación y herramientas adecuadas para la prevención e intervención en situaciones de discriminación o para la mejora de las condiciones desde la perspectiva de la igualdad. En consecuencia hemos impulsado la **Red de agentes sindicales por la igualdad**.

Para su desarrollo desde la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios públicos se ha impulsado una formación inicial y otra especializada en materia de igualdad tanto presencial en diferentes comunidades autónomas como on line.



FORMACIÓN en igualdad

Desde la Secretaría se confía en la formación como herramienta para la transformación de las condiciones de trabajo por ello se impulsa formación presencial en las CCAA y ON LINE en materia de igualdad. Los objetivos de la misma son, entre otros:

1. Conocer el principio de igualdad y los conceptos básicos relacionados con el análisis de la realidad desde la perspectiva de género.
2. Reflexionar sobre las causas de la desigualdad de género en la actualidad y las consecuencias que esta tiene en la calidad de vida de las mujeres.
3. Comprender los mecanismos básicos de negociación colectiva aplicando la perspectiva de género tanto en el conocimiento de la situación de las trabajadoras como en la adopción de acciones y medidas para revertir la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales.
4. Analizar el marco normativo aplicable en materia de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres.

Investigaciones, guías y protocolos

Conocer la realidad de las trabajadoras y trabajadores y dimensionar los desafíos a los que se enfrentan en materia de igualdad en los centros de trabajo es fundamental para diseñar medidas adecuadas que impulsen condiciones de trabajo dignas.



Por todo ello es fundamental impulsar investigaciones que permitan analizar en profundidad, al mismo tiempo que ayuden a visibilizar la realidad que viven mujeres y hombres en su acceso y permanencia en el empleo, desarrollo de sus carreras profesionales, corresponsabilidad, situaciones de discriminación o violencia machista.

Además, es clave que el conocimiento facilite el desarrollo de guías y protocolos de atención que promuevan entornos de trabajo seguros, libres y en igualdad de oportunidades.

Sensibilización

Desde la Secretaria de Mujer y PPSS estamos comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres en el mundo del trabajo y en la sociedad. Creemos que somos muchas las personas que defendemos este principio y nos nombramos desde él. Reconociendo el largo camino andado en materia de derechos y condiciones materiales, nuestra presencia en los centros de trabajo nos hace ver que aun queda mucho por recorrer para que la igualdad sea real.



Para que sean hechos y no solo palabras, desde la Secretaria trabajamos cada día en diferentes ámbitos para sensibilizar y sumar cada vez a más personas que exijan la necesidad de que la igualdad sea una realidad.

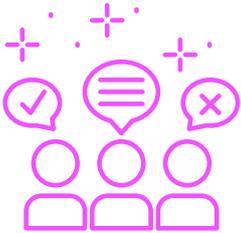
Por todo ello, además de formaciones, investigaciones, guías o campañas periódicas, mensualmente estamos desarrollando publicaciones tales como **IMPRESINDIBLES**.

Mensajes claros y concretos para manejar conceptos clave y contar con argumentos en materia de igualdad.



PROXIMAS ACCIONES

ENCUENTROS IMPRESCINDIBLES



En este nuevo curso desde UGT Servicios Públicos presentamos **ENCUENTROS Imprescindibles**.

Tanto en la negociación colectiva como en el diseño de planes de igualdad, manejar los conceptos y contar con herramientas es fundamental para hacer avanzar las condiciones laborales en los servicios públicos.

La formación, talleres y encuentros para ampliar los conocimientos son necesarios para poder aplicar criterios de análisis, gestión y diseño de planes de igualdad, protocolos y convenios.

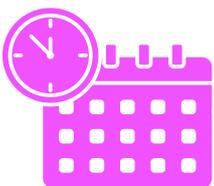
Por todo ello, desde UGT Servicios Públicos, presentamos ENCUENTROS Imprescindibles, un espacio de formaciones, de 2 a 4 horas de duración, para aprender y aclarar conceptos o diseñar y aplicar herramientas en materia de igualdad.



Estrenamos ENCUENTROS Imprescindibles para abordar:
El registro de planes de igualdad.

CONTENIDOS:

1. Sistematizar la información de los planes de igualdad.
2. Causas que hacen necesario un registro de planes de igualdad y las consecuencias que este tiene en el avance de la igualdad en las organizaciones.
3. Comprender los mecanismos básicos del registro de planes de igualdad.



¿CUÁNDO se realizará?

**PRÓXIMAMENTE ANUNCIAREMOS
EN NUESTRAS REDES.**



¿DÓNDE?

ON LINE