

IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

MARZO 2024



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

Visibles y Esenciales. Contigo servicios públicos feministas.

TUS PALABRAS CUENTAN:

Estadísticas desagradadas
Transversalidad

LA REALIDAD EN CIFRAS:

El 67,8% del personal de las AAPP de las Comunidades Autónomas son mujeres.

ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Qué es el sindicalismo feminista?

HERRAMIENTA:

Internacional de los servicios públicos,

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

8 Propuestas para visibilizar y reconocer a las trabajadoras de los servicios públicos.

PRÓXIMAS ACCIONES

TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS VISIBLES Y ESENCIALES

El 8 de marzo es memoria obrera. En él conmemoramos a las miles de mujeres que a lo largo de la historia han luchado para acabar con la desigualdad. Nos permite reconocer y tener referentes sobre cómo las mujeres siempre han trabajado, se han organizado y se han revelado ante las injusticias.

El 8 de marzo es hoy sindicalismo feminista.

Todo el año y en cada centro de trabajo de los servicios públicos integramos la mirada sindical y feminista para visibilizar contribuciones y conflictos que nos permitan afrontar los desafíos en materia de igualdad en el presente y el futuro.

El 8 de marzo una pasado, presente y futuro.

Desde UGT Servicios Públicos, con motivo de esta fecha queremos tener memoria y conciencia para hacer visible y poner en valor la labor esencial que las trabajadoras de los servicios públicos realizan cada día.



NUESTRA MIRADA

**Visibles y Esenciales.
Contigo servicios públicos
feministas.**

En la actualidad, existe la certeza que los servicios públicos de calidad impactan positivamente en el bienestar de la toda la ciudadanía. Y esto es así, porque las funciones principales que tienen son: en primer lugar, la búsqueda del equilibrio y redistribución de la riqueza entre los distintos grupos sociales, y, en segundo lugar la corrección de los fallos provocados por el neoliberalismo. Así, en enero de 2024, en el informe elaborado por la ONG Oxfam Intermón a partir de datos de Credit Suisse se señalaba que el 10% de la población en España concentró en 2022 el 53,8% de la riqueza total. Esta realidad pasa también a escala global, de hecho la desigualdad es mayor, el 1% más rico del mundo acumula el 63% de la riqueza producida desde 2020, según calcula esta organización.

Ante esta realidad, los servicios públicos son una herramienta central para acortar y eliminar las brechas existentes, garantizando el desarrollo y la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. Partiendo de esta realidad, invitamos a quien lee a que piense sobre quiénes y cómo son las personas que hacen funcionar los servicios público. En ese ejercicio, sigue estando muy presente en nuestra sociedad la imagen de las mujeres como usuarias de los servicios públicos y nos cuesta más ver a las mujeres cómo las trabajadoras de los mismos.

Por ello y con motivo del 8 de Marzo creemos importante hacer visible la presencia de trabajadoras de los servicios públicos, reconocer las contribuciones, y hablar sobre la distribución por sexos en las diferentes actividades, el valor social que tiene los distintos trabajos que se realizan y las medidas y mecanismos necesarios para fortalecer unos servicios públicos que garanticen la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

La presencia de las mujeres avanza cada año en el conjunto de las administraciones públicas. Según el último boletín estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas, las trabajadoras son el 56,76% de la plantilla y en las CCAA el porcentaje asciende al 67,8. Según los estudios esta tendencia que se mantiene en el tiempo se debe a que el empleo público proporciona estabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional.

Al igual que en resto del mercado laboral, las AAPP no son ajenas a la división sexual ni a la brecha salarial.

Sobre la distribución de la presencia de mujeres y hombres en los sectores, la femenina en educación y sanidad supera el 71% y el 75%, respectivamente. Por el contrario, en sectores como Fuerzas Armadas o Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, es la presencia masculina la más representada. En relación a la brecha, según del Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, para igualar el salario, las mujeres tendrían que ganar un 22% más, es decir, deberían cobrar de media 5.438 euros más, siendo los sectores sanitario y servicios sociales donde se produce más brecha debido a la segregación vertical.

Si ponemos la mirada sobre los trabajos de cuidados que se realizan en el ámbito de los servicios públicos debemos señalar que ellas son las trabajadoras esenciales. En residencias y ayuda a domicilio son ellas las que cuidan a las personas mayores y dependientes. Y siendo estratégicos para la vida y para la sociedad, las condiciones laborales de estos sectores se caracterizan por su precariedad: parcialidad, temporalidad, mala secuencia de los turnos y baja remuneración.

Urge que los poderes públicos implementen medidas transversales para reconocer y revalorizar los trabajos que posibilitan el desarrollo de la sociedad, mecanismos que permitan acabar con la división sexual del trabajo, la brecha y la segregación vertical. Al mismo tiempo, para poder actuar y garantizar condiciones dignas sobre el trabajo remunerado entre mujeres y hombres es necesario tener presente y diseñar medidas para cambiar la realidad sobre los trabajos no remunerados.

Es importante destacar, que en España partimos de un modelo de bienestar basado en tener "familia", es decir, los servicios públicos de cuidados proveen el 20% de los cuidados requeridos en nuestra sociedad, el 80% restante son realizados en los hogares. Este modelo tiene un especial impacto de género. La falta de inversión en los sistemas de salud y de cuidados sociosanitarios ha descargado las responsabilidades de atención sobre las mujeres acarreando consecuencias en su acceso al mercado de trabajo, trayectoria profesional, condiciones en el empleo y su salud. De hecho, el desigual uso del tiempo, al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado hace que las mujeres trabajen gratuitamente más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio.

En España, las mujeres representan el 87% de las trabajadoras en excedencia y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares y un 93% de las inactivas por el mismo motivo son mujeres. Mientras que 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".

Necesitamos fortalecer los servicios públicos para alcanzar una organización social más justa. Apremia hacerlo desde una mirada feminista que corrija los impactos indeseados, visibilice y revalorice las actividades esenciales.

Al mismo tiempo, desde UGT Servicios Públicos, consideramos clave reconocer la herramienta que facilita la negociación colectiva y de los planes de igualdad invirtiendo en formación para la igualdad, facilitando recursos materiales y humanos y promoviendo la participación de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones.



TUS PALABRAS CUENTAN

Estadísticas desagradadas Transversalidad



Cuando analizamos la realidad podemos entender las condiciones de vida de mujeres y hombres y las relaciones que se dan entre ambos en nuestra sociedad. Centrándonos en el mundo del trabajo con los datos podemos observar si existen o no estereotipos, prejuicios, desigualdades o discriminaciones y a partir de ese conocimiento se nos abre la posibilidad de impulsar cambios y resolver los desequilibrios que existen mediante acciones.

La necesidad de disponer de datos sobre la realidad de mujeres y hombres viene de lejos. En la 1.ª Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas celebrada en México en el año 1975 se puso de manifiesto la necesidad de elaborar estadísticas sobre mujeres. Una demanda reclamada por las organizaciones, grupos sociales e instituciones que luchaban por mejorar las condiciones de las mujeres y que ponen sobre la mesa su invisibilidad.

Desde aquella Conferencia de 1975, se inicia un camino, caracterizado por la heterogeneidad en términos de planificación temporal y estratégica, que comienza por la desagregación de las estadísticas por sexo, pasando por la elaboración de monografías estadísticas sobre mujeres e indicadores de género, hasta llegar a la fase de introducción de la perspectiva de género en las estadísticas existentes.

En esta vía de conocer la realidad que se quiere transformar para poder dirigir el proceso de cambio social hacia que sea un hecho, es necesario mencionar la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas celebrada en 1995 en Beijing donde estableció el principio de **“mainstreaming de género”** o **“transversalidad de género”**.

La transversalidad hace referencia a la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a la hora de diseñar, implementar y evaluar una política pública de todo tipo y ámbito, teniendo en cuenta, así, las diferentes situaciones y necesidades reales de las que parten mujeres y hombres.

El mandato normativo de la aplicación de este principio señala que los poderes públicos deben garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

El conocimiento y diagnóstico de la situación real de la que parte la Administración para diseñar, implementar y aplicar toda política pública es la que va a determinar su eficacia y la eficiencia en la actuación de la misma.

En consecuencia, la Administración pública para poder aplicar este principio de transversalidad de género y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres parte de un requisito previo, la obtención de estadísticas, estudios y datos desagregados por sexo. Así en nuestro contexto, en 2007 en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se estableció en su artículo 20 **“Adecuación de las estadísticas y estudios”**, los poderes públicos deben:

1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

2. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Para cumplir con ello, se requiere revisar los cuestionarios, las bases de datos, las aplicaciones informáticas, estudios y demás herramientas que la Administración utiliza para recabar datos así como para analizar y estudiar la realidad social.

Es necesario también modificar esas aplicaciones, formularios y bases de datos con el objetivo de que reflejen el campo sexo de manera transversal, además de otros datos ya incorporados más comúnmente como edad, localidad de residencia, etcétera.

La definición de indicadores nuevos, adecuados y adaptados en función de la política pública y del ámbito en el que se quiere actuar, permitirá adecuarla a la realidad social a la que se dirige.

De modo que la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas es un paso más en el camino que hacia la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad. .



LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

Compartimos datos que nos permiten hacer visible la realidad y participación de las y trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos, a nivel global y estatal, poniendo el acento sobre las contribuciones esenciales que aportan y los principales desafíos.



·A nivel internacional son más las mujeres con empleos vulnerables, de baja remuneración o subvalorados. Esta realidad del mundo del trabajo hace que muchas mujeres opten por tratar de emplearse en los servicios públicos en busca de estabilidad y facilidades para la conciliación. **Hay más mujeres empleadas en el sector público que el sector privado. A nivel mundial, las mujeres representan el 46% de las trabajadoras del sector público**, en comparación con el 33% del sector privado.

·En el sector público existe **división sexual** del trabajo a nivel mundial, las trabajadoras se concentran en una serie de sectores concretos. **Son el 64 % de las trabajadoras de la de la educación y representan más del 70 % del sector de la salud.**

64%

Dentro de los sectores feminizados de los servicios públicos se observa **segregación vertical**. En un informe de 2019 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se indicó que las **trabajadoras de la salud se concentran en profesiones de menor nivel**, como enfermeras y parteras, mientras que los hombres todavía superan en número a las mujeres entre los médicos y los especialistas médicos.

Las brechas salariales para las mujeres persisten incluso los sectores feminizados. En la educación y la salud, la participación de las mujeres se produce en ocupaciones peor remuneradas. La desigualdad salarial global media por razón de género es del **14 % en la educación, del 20 % en la salud y del 21 % en la administración pública.**

20%



Las mujeres asumen más responsabilidad de trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas. En la Unión Europea por ejemplo, el 25 por ciento de las mujeres informa que las responsabilidades de cuidados y otras tareas de índole familiar y personal son la razón de su ausencia en el mercado laboral. Esto tiene un efecto negativo directo en la vida profesional de las mujeres.

En 2023, 11,1 millones de mujeres forman parte de la población activa. En el empleo público, la presencia de las mujeres avanza cada año, principalmente en las comunidades autónomas. En 2020, según el último boletín estadístico del personal al servicio de las AAPP, en España hay 2.598.481 trabajadoras y trabajadores, de las que 1,47 millones son mujeres (56,76%) y 1,12 millones son hombres (43,23%). Donde más ha crecido la presencia de las mujeres es en las Comunidades Autónomas ya que son el 67,8%.

67%



Hay sectores, como los de Educación y Sanidad, donde la presencia femenina supera el 71% y el 75%, respectivamente. Por el contrario, en sectores como Fuerzas Armadas o Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la presencia masculina es muy superior.

Según el último informe de Gestha, Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, para igualar el salario, las mujeres tendrían que ganar un 25,5% más. Siendo el dato del **22% para las actividades vinculadas a los servicios públicos, es decir las mujeres deberían cobrar de media 5.438 euros más para la igualdad salarial.**



90%

En España, las mujeres representan el 87% de los trabajadores en excedencia y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares y un 93% de los inactivos por el mismo motivo son mujeres. Mientras que 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".

El estudio, Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia realizado por el Observatorio Social de Fundación La Caixa, en mayo de 2022, señala que las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas y los cuidados domésticos, dedicándoles de media un 62% de su jornada en comparación con el 43% dedicado por los hombres.



Una encuesta realizada entre varias empresas de 6 países europeos concluyó que más de la mitad (55%) de las trabajadoras que alguna vez ha sido víctimas de violencia de género había afectado su trabajo en al menos una de tres formas: tardanza, asentismo o presentismo/productividad (Pillinger et al., 2019).



ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿CAMBIAR LAS LEYES ES SUFICIENTE PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD?

La igualdad en la ley es imprescindible para que se reconozcan los derechos de las mujeres, pero es necesario adoptar otro tipo de medidas para que la igualdad legal se convierta en una igualdad efectiva y real, porque:

- Las condiciones de partida para la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida no son iguales a las de los hombres.
- La igualdad de trato no permite por sí misma compensar los hándicaps que puedan sufrir las mujeres en los niveles psicológicos, sociales y culturales. Dar iguales posibilidades a hombres y mujeres constituye una igualdad de trato, pero no asegura una igualdad sustancial, como nos demuestran las estadísticas.
- Existen trabas de origen cultural que actúan como barreras, impidiendo que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el acceso al empleo, la educación, la política, etc.
- Los roles del mundo público se segregan inmediatamente en masculinos y femeninos y el valor de la jerarquía mantiene el predominio masculino y la discriminación de las mujeres.
- El acceso al mundo público no cambia las responsabilidades en el mundo privado. Las actividades de las familias son las que permiten la existencia y funcionamiento del mundo público porque están vinculadas a la reproducción humana y al cuidado cotidiano de las personas. Una tarea que es tan valiosa que, si no existiera, la sociedad no funcionaría.

¿QUÉ ES EL SINDICALISMO FEMINISTA?

En el marco de las relaciones laborales, el sindicalismo feminista defiende el derecho a un trabajo decente, libre de cualquier forma de discriminación. Para ello actúa de forma transversal, contribuyendo desde todos los niveles de la organización y en todas las actuaciones sindicales a promover la igualdad en el ámbito laboral, de las administraciones públicas, políticas y en el conjunto de la sociedad.

Por tanto, el sindicalismo feminista se plantea tanto los problemas que se encuentran en el ámbito laboral, como aquellas cuestiones que influyen en la realidad laboral y en la vida de las personas. De modo que introduce entre sus acciones, cuestiones relacionadas con la violencia de género, los cuidados, la educación y la sostenibilidad como parte del trabajo sindical en la construcción de una sociedad mejor a nivel local e internacional.

HERRAMIENTAS



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
國際公務勞連



La **Internacional de los Servicios Públicos- ISP** es una federación mundial que reúne a más de 20 millones de trabajadoras y trabajadores, representados por 700 sindicatos en 163 países y territorios. Se dedica a promover los servicios públicos de calidad en cualquier parte del mundo. **El 66% de las personas que forman parte son mujeres y trabajan en servicios sociales y de asistencia médica, en los servicios municipales y comunitarios o en los gobiernos centrales entre otros servicios.**

La ISP y sus organizaciones afiliadas se dedican a defender los derechos sindicales, promover unos servicios públicos de calidad, luchar contra la privatización e influir en las instituciones mundiales para que la voz de las y los trabajadores de los servicios públicos - y de sus sindicatos - sea escuchada a nivel internacional tanto en la sociedad como en las instituciones que elaboran las legislaciones.

La ISP tiene muy presente la igualdad de mujeres y hombres ya que como se ha mencionado la mayoría de sus miembros son mujeres, al mismo tiempo que las principales usuarias de los servicios públicos son también mujeres. De modo, que una gran parte de su actividad se centra en el desarrollo de medidas específicas para abordar la discriminación de género y otras formas de discriminación, así como para integrar estos temas en todo su trabajo.

A nivel institucional influyen sobre el trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, poniendo de relieve la importancia del trabajo decente, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la responsabilidad del Estado en la prestación de servicios de cuidado.

La ISP ha pedido que se adopten políticas comerciales más sensibles en cuanto al género y ha cuestionado las repercusiones negativas que tienen las normas de la OMC en el empoderamiento económico de las mujeres. Por otra parte otro de los ejes de trabajo clave ha sido el reconocimiento del papel crucial que desempeñan las mujeres en el sector del cuidado exigiendo un cambio radical con respecto a las políticas en materia de cuidados destinado a ejercer presión en favor del reconocimiento y la remuneración del trabajo de cuidado, la reducción de la carga que soportan las mujeres que realizan tareas de cuidado no remuneradas, la redistribución del trabajo de cuidado en los hogares y en la fuerza laboral.



SINDICALISMO EN ACCIÓN

8 PROPUESTAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICO SON ESENCIALES Y VISIBLES

Desde UGT Servicios Públicos, con motivo del 8M de 2024, desde el sindicalismo feminista que impulsamos cada día en los centros de trabajo de los servicios públicos queremos:

1.- REVALORIZAR LAS CONTRIBUCIONES DE LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Es necesario integrar la perspectiva feminista en todos los ámbitos y a todos los niveles de los servicios públicos, para ello se deben implementar estrategias que permitan eliminar todas las formas de discriminación. Al mismo tiempo que se debe facilitar que en todos los procesos y gestiones relacionados con las trabajadoras y trabajadores se garantice la igualdad.

2.- PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS SECTORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Las trabajadoras de los servicios públicos se concentran en una serie de sectores concretos, como educación, sanidad o trabajos de cuidados, donde la presencia femenina supera el 71%, el 75% y 80% respectivamente. Es prioritario, fomentar tanto en el sistema educativo como en el mercado de trabajo, medidas para eliminar la división sexual del trabajo así como promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores.

3.- GARANTIZAR LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Las condiciones laborales de sectores estratégicos para la sociedad como los cuidados, donde la labor de las trabajadoras es esencial para el desarrollo de la sociedad se caracterizan por su precariedad: parcialidad, temporalidad, mala secuencia de los turnos y baja remuneración. Las administraciones públicas y empresas a través de políticas públicas integrales deben favorecer medidas adecuadas para impulsar el reconocimiento social, la estabilidad laboral y remuneraciones justas.

4.- ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

La desigualdad salarial es la discriminación más persistente en el mercado laboral, en las actividades vinculadas a los servicios públicos la brecha media es del 22%.

Aplicar auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos entre otras herramientas es fundamental para diagnosticar el alcance de la situación de cara a diseñar medidas para su eliminación, así como crear sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla el principio de igualdad.

5.- FAVORECER QUE LOS CENTROS DE TRABAJO SEAN LUGARES SEGUROS ANTE TODA VIOLENCIA MACHISTA.

Favorecer el desarrollo de ambientes laborales saludables así como prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en cada centro de trabajo es fundamental. Al mismo tiempo debemos reclamar estrategias de actuación en los centros de trabajo para facilitar que sean lugares seguros para quien sufre situaciones de violencia machista.

6.- FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD.

El sindicalismo es un espacio central para la igualdad real de mujeres y hombres. Siendo por tanto clave garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad con perspectiva feminista. Es necesario incorporar delegados y delegadas sindicales, con formación en igualdad, en los centros de trabajo. Con horas sindicales que les permitan la implementación y seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad.

7.- REPARTIR JUSTAMENTE LOS TRABAJOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS.

Las mujeres asumen más responsabilidades de trabajo no remunerados lo cual tiene consecuencias en el desarrollo profesional de las trabajadoras reduciendo sus jornadas o retirándose del mercado laboral. Es necesario realizar políticas integrales que garantice el derecho a la conciliación y la corresponsabilidad incluyendo prestaciones iguales, intransferibles y remuneradas al cien por cien de modo que disminuya la brecha de tiempo que también repercute en los salarios, la salud y las pensiones.

8.- MÁS SERVICIOS PÚBLICOS FEMINISTAS.

Los servicios públicos deben garantizar la universalidad, acceso y equidad de todas las personas, para ello es fundamental reforzar la inversión en los servicios públicos esenciales e incorporar la perspectiva feminista a los presupuestos de las administraciones públicas de modo que se contemplen las necesidades, expectativas y aportaciones de hombres y mujeres. Impulsando un modelo integral, profesionalizado y coordinado que permita dar respuesta a las necesidades de las personas y puedan ser eficaces en todas las fases-





PRÓXIMAS ACCIONES:



Desde UGT Servicios Públicos presentamos **Sindicalismo sin barba**.

Un podcast para hablar sobre sindicalismo, denunciar desigualdades, hacer feminismo, reivindicar derechos, y reír con y de nosotras mismas mientras hacemos de este mundo un lugar mejor. Vamos lo que viene siendo hacer sindicalismo feminista.

Desde Marzo hasta Junio de 2024, una vez al mes tendremos una cita imprescindible en **Sindicalismo sin barba** para tratar temas candentes para los servicios públicos. Iremos a las calles para preguntar y escuchar al pueblo, haremos entrevistas a personas interesantísimas, facilitaremos los mejores datos para acudir a las comidas familiares y debatir con nuestros cuñados, viajáramos en la historia para tener buenos referentes y con todo ello iremos armando el plan del sindicalismo feminista en que creemos.

Estrenamos el 6 de marzo.

**Nos puedes encontrar la web y redes de UGT Servicios Públicos.
Y también en YouTube y plataformas de audio.**