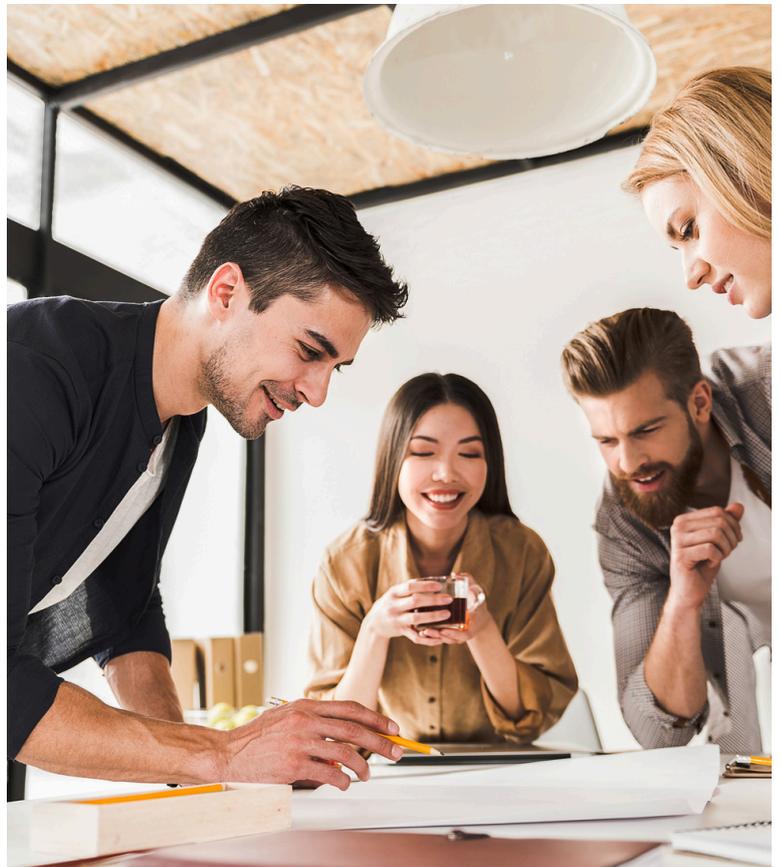


IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

OCTUBRE 2024



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

La división sexual en el sistema educativo y en los servicios públicos. Realidades y propuestas.

TUS PALABRAS CUENTAN:

Orientación laboral no discriminatoria

LA REALIDAD EN CIFRAS:

El 71% de las personas que trabajan en Educación son mujeres.

ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Qué son los roles de género?

HERRAMIENTA:

Campaña #EndGenderStereotypes

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

Propuestas para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los servicios públicos.

PRÓXIMAS ACCIONES

RECONOCER LOS CUIDADOS- TRABAJAR PARA ELIMINAR LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El 29 de octubre, Naciones Unidas propone celebrar el Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo con los objetivos de visibilizar la importancia de los cuidados en nuestra sociedad, transformar su injusta organización social y retribuirlos dignamente.

Para avanzar hacia estos objetivos, entre otras cuestiones, desde las instituciones de igualdad se señala la necesidad de afrontar la división sexual existente en el mundo del trabajo.

Desde UGT Servicios Públicos compartimos objetivos, y por ello este mes de octubre en IMPRESINDIBLES queremos analizar el impacto de la división sexual en el desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos y realizar propuestas que nos permitan tanto eliminarla como contribuir a reconocer, revalorizar, redistribuir y remunerar los cuidados dignamente.



NUESTRA MIRADA

La división sexual en el sistema educativo y en los servicios públicos. Realidades y propuestas

Es muy posible que si preguntamos en una comida familiar o en un descanso a nuestras compañeras y compañeros de trabajo sobre las razones de las opciones formativas de chicas y chicos en la actualidad, la mayoría de las personas asuman dicha realidad como consecuencia de una elección y el ejercicio de un derecho. Ha pasado poco más de un siglo desde que Julio Burrell, Ministro de Instrucción Pública, accediera al ingreso de las mujeres a la Universidad (1910), permitiendo que se matricularan sin el consentimiento previo de las autoridades.

En 1920 el número de mujeres matriculadas en la universidad en España era de un 2%. En 2020 ellas son mayoría en los campus de nuestro país. Pero si miramos con mayor profundidad los datos observamos que en las carreras relativas a ingeniería, industria y construcción las mujeres son el 30,3% y los hombres el 69,7% y dichos porcentajes dan la vuelta en los estudios relacionados con la educación 77,7% o la salud y los servicios sociales 72,2%. Las estadísticas, en este sentido, son muy significativas, y nos descubren, además de que se reproducen roles tradicionalmente considerados como femeninos, que tras finalizar su formación, las mujeres accederán a sectores con menor remuneración y peores condiciones laborales.

El avance de la presencia de las mujeres en la universidad, incluidas las facultades técnicas, es una realidad incuestionable como también lo es la mayor la participación de ellas en todas las administraciones públicas. Según el 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. No obstante, la división sexual es un fenómeno presente tanto en el sistema educativo como en las administraciones públicas.

¿Qué es la división sexual de trabajo?

Cuando hablamos de división sexual del trabajo hacemos referencia a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

La distribución social de las tareas ha partido del sexo biológico y dividido el trabajo en productivo y reproductivo; bajo esta idea se asigna a los hombres el trabajo productivo y a las mujeres el reproductivo. Esta asignación es una construcción social, tan interiorizada que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.

Además estos roles tienen una distinta valoración social, de modo que la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas que dan lugar a que los trabajos vinculados con lo reproductivo carezcan o dispongan de un menor reconocimiento, visibilidad y remuneración.

¿Cómo se manifiesta y qué consecuencias tiene la división sexual de trabajo?

Volviendo a los datos y observando la participación de mujeres y hombres en los sectores de los servicios públicos, podemos decir que ellas se concentran en educación, 71%, y en sanidad, 75%. Por el contrario, en sectores como Fuerzas Armadas o Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la presencia masculina es muy superior. 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 de los cuidados**. En residencias y ayuda a domicilio son ellas las que cuidan a las personas mayores y dependientes. Y a pesar de ser imprescindibles para la vida y para la sociedad, **estos sectores se caracterizan por su precariedad: parcialidad, temporalidad, mala secuencia de los turnos y baja remuneración describen las condiciones laborales**.

De modo que la división sexual del trabajo, también en los servicios públicos, ocasiona importantes brechas entre las condiciones laborales de mujeres y hombres. Para ello, el ejemplo en los salarios, en el sector sanitario, mayoritariamente femenino, por ejemplo, son mucho más bajos que en sectores masculinizados.

Para encontrar soluciones a estas realidades es necesario pensar en varios ámbitos y en diferentes tiempos. De forma estratégica debemos mirar hacia el sistema educativo. Debemos tener en cuenta que desde que somos pequeños, juguetes y actividades nos ayudan a desarrollar habilidades que son importantes para todos los ámbitos de la vida, profesional, social y personal. Este proceso de socialización es distinto según el sexo de las personas, otorgando papeles diferentes para las mujeres y los hombres en función de lo tradicionalmente asignado para uno y para otra. **Por ello es necesario un sistema educativo que cuente con referentes y contenidos coeducativos desde infantil hasta bachillerato**. Un currículo que apueste por revalorizar todas las actividades que son imprescindibles para el desarrollo y sostenimiento de la vida y que han sido realizadas tradicionalmente por las mujeres. Urge que las contribuciones que las mujeres han llevado a cabo sean tenidas en cuenta y es también fundamental revalorizar los trabajos de cuidados para repartirlos de manera justa entre mujeres y hombres. Siendo imprescindible una orientación no sexista que nos permita apoyar a chicos y chicas en forjar sus trayectorias socio-profesionales libres de estereotipos.

Introducir dichos cambios a nivel educativo puede sentar las bases para profundas transformaciones en el mundo de trabajo en dos líneas. La primera, apostar por el impulso de un sistema público de cuidados que sea universal, accesible, equitativo y próximo para todas las personas. Reforzando la inversión en los servicios públicos esenciales e incorporar la perspectiva feminista en los presupuestos de las administraciones públicas de modo que se reconozca, reduzca y redistribuya la prestación de cuidados no remunerada. Por otra parte es necesario promover un cambio cultural en las administraciones públicas y empresas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden el acceso al empleo y mantienen la temporalidad, parcialidad, precariedad y el distinto valor que se atribuye a los empleos tradicionalmente realizados por mujeres. Prestando especial atención a los factores de discriminación múltiple como el origen, la etnia, o la diversidad funcional entre otras cuestiones.



TUS PALABRAS CUENTAN

Orientación laboral no discriminatoria

Una herramienta clave para afrontar la división sexual del trabajo es la **orientación laboral no discriminatoria** la cual se define como **todo programa que tenga por objeto la eliminación de los estereotipos sexuales tradicionales de la enseñanza y del empleo. De modo que ofrezcan, por una parte, redes de diversificación de opciones profesionales que contribuyan a mejorar las perspectivas de empleo y formación de las mujeres y los varones, y, por otra, la preparación necesaria para que ambos sexos asuman las responsabilidades y las obligaciones que plantea la vida doméstica y los cuidados de la familia.**

Los **objetivos** de la orientación laboral no discriminatoria son:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades para las chicas y los chicos en el acceso a todas las formas de enseñanza y a los tipos de formación, con el fin de hacer posible que todas las personas desarrollen plenamente sus aptitudes.
2. Ayudar a elegir libremente, y no por la imposición-de valores sexistas, el tipo de empleo o de carrera que mejor se adapte a sus aptitudes y a sus aficiones y que respondan tanto a sus necesidades como a la demanda económica de la sociedad.
3. Preparar a chicas y chicos en su incorporación a la vida activa:
 - Para asumir las responsabilidades domésticas y de cuidados.
 - Para que dominen y hagan frente a los problemas que plantea la vida cotidiana.
 - Para participar activamente en la vida académica, laboral o social de la comunidad.

Los programas de orientación laboral no discriminatoria sólo se podrán llevar a cabo con la implicación, sensibilización y colaboración de los distintos sectores implicados en el mundo educativo-laboral, por lo que su realización debe proyectarse en:

1. SOCIAL
2. EDUCATIVO

1. SOCIAL: Suscitando actitudes favorables a la igualdad de oportunidades en educación y empleo.

- **FAMILIAS:** Es uno de los principales agentes de socialización primaria con una gran importancia en la formación de las personas para la vida doméstica y profesional, por lo que es conveniente que colaboren con la escuela y participen en cursos de formación, discusión y análisis del sexismo, con el fin de evitar cualquier comportamiento sexista que se presente en relación con sus familias.
- **EMPRESAS. SINDICATOS. AGENCIAS DE EMPLEO:** Las personas responsables del mundo del trabajo deben contribuir a eliminar los estereotipos sexistas existentes y fomentar la presencia equilibrada en los diferentes oficios y profesiones.
- **LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN:** Es necesario destacar que aun hoy existe una imagen estereotipada de hombres y mujeres que se muestra en programas, contenidos, anuncios, etc.

2. EDUCATIVO: Aportando estrategias concretas para eliminar los estereotipos sexistas de la enseñanza y de la elección de la carrera o del empleo.

- **PROFESORADO:** Organizando campañas de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades y fomentando el cambio hacia actitudes comportamientos no sexistas. Favoreciendo la presencia de hombres en el sector educativo primario, y promoviendo el acceso de las mujeres a aquellas asignaturas que tradicionalmente están dominadas por hombres y viceversa.
- **MUNDO EDITORIAL:** Es importante que las publicaciones escolares respeten y fomenten la igualdad. Es conveniente, por tanto, que el profesorado y alumnado aprendan a analizar con sentido crítico los libros de texto con el fin de descubrir los estereotipos y prejuicios sexistas.
- **PERSONAL ADMINISTRATIVO Y NO DOCENTE:** Es importante aplicar medidas para que la estructura del sistema escolar refleje en sus puestos un modelo de convivencia democrático e igualitario. Hoy por hoy, se dan fenómenos como segregación vertical y horizontal en los que las mujeres tienen una escasa representación en los puestos directivos y de responsabilidad.
- **INDIVIDUAL Y RELACIÓN ENTRE IGUALES:** Estimulando y preparando a las jóvenes para elegir entre todas las posibilidades educativas, sin limitarse a los sectores tradicionalmente considerados como femeninos o masculinos.

La orientación laboral debe plantearse como un proceso continuo que comienza en los primeros cursos de primaria y que puede extenderse incluso después de la inserción en el mundo laboral. Se deberá prestar especial atención a aquellos momentos críticos donde las chicas y los chicos deban tomar decisiones relacionadas con su futuro académico o profesional. Algunos de estos momentos son:

- Al finalizar la enseñanza primaria cuando se encuentran la disyuntiva de seguir Educación General o Profesional.
- Al elegir las asignaturas del curriculum, en la Enseñanza Secundaria.
- Al finalizar el primer o segundo nivel de Educación Técnico-Profesional, antes de su acceso a la Universidad.

En el momento de la elección, los Equipos de Orientación deben incidir con diversas medidas que guíen a hacia opciones u oficios no tradicionales:

- Estableciendo objetivos sobre el nivel en las cotas de participación de la mujer en las diferentes áreas científicas.
- Realizando campañas activas de inscripción para atraer a las chicas a las áreas científicas.
- Estableciendo cursos preparatorios para las mujeres que están a punto de comenzar tipos de formación no tradicionales.
- Planteando una Orientación especial en los periodos próximos a la elección de asignaturas, áreas, cursos, carrera o búsqueda de empleo.



LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

Compartimos datos que nos permiten aterrizar que es la división sexual del trabajo y cómo afecta en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos:

Comenzamos mirando al sistema educativo:

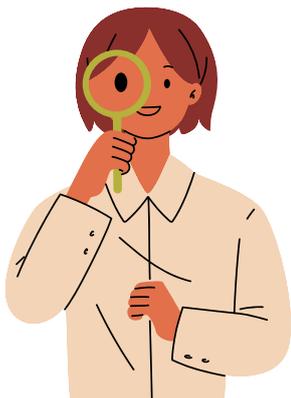


Los porcentajes de promoción y de titulación de las mujeres son mejores que los de los hombres en los diferentes niveles educativos, así se puede señalar que la tasa bruta de Graduados en ESO es 86,6% para las mujeres y 78,1% para los hombres, y en Grado Universitario es 53,5% para las mujeres y 34,0% para los hombres.

Al analizar los datos del último anuario estadístico Las cifras de la educación en España. Curso 2020-21 publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional se pueden señalar algunos desafíos que es necesario afrontar, tanto por la sociedad como las administraciones.



- Las mujeres superan en matriculación en diferentes ámbitos educativos a los hombres, pero en el caso de la FP los hombres les llevan ventaja. Y es que **ellos representan el 69,9% del alumnado en la FP básica y ellas solo el 30,1%**.
- Los chicos también son mayoría en los ciclos de formativos de grado medio: el 50,3% de los estudiantes matriculados eran chicos y el 45,7% chicas en el curso 2022-2023; en la FP de grado superior, el 50,8% eran alumnos y el 49,2% alumnas. Existiendo división sexual en estas formaciones donde en las técnicas son mayoría los hombres y las mujeres son mayoría en las vinculadas a los cuidados y la imagen.
- Existe **mayor presencia de hombres en el Bachillerato de Ciencias**, tanto presencial como a distancia: mientras que el 52,2% del alumnado masculino opta por estudiar esta modalidad, el porcentaje es menor entre las mujeres, de un 43,6%.
- Por lo contrario, las chicas superan a los chicos en el Bachillerato de Humanidades, con un 49,7% frente al 43,3% de ellos.
- Esto a su vez conlleva a que **las mujeres estén menos presentes posteriormente en carreras universitarias de STEM, en las que también tienen menor presencia**.
- En los grados y másteres sucede lo mismo: **solo 30,3% de mujeres estudian carreras relativas a Ingeniería, Industria y Construcción, y 14,9% Informática. Sin embargo, son mayoría en Educación 77,7% o Salud y Servicios Sociales 72,2%**.



LA PRESENCIA DE LAS MUJERES AVANZA CADA AÑO EN EL CONJUNTO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, PRINCIPALMENTE EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

En 2020, según el último boletín estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas, publicado en diciembre pasado, la presencia de las mujeres es aún mayor, porque las administraciones públicas cuentan en España con 2.598.481 efectivos, de los 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%.



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.**



Según el INE, por sectores económicos, la brecha salarial de género en los salarios por hora del año 2020, los valores más altos corresponden al sector de actividades sanitarias y de servicios sociales (21,4).

87

En España, Las mujeres representan el 87% de las personas trabajadoras 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".

Según 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, 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.





ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿QUÉ SON LOS ROLES DE GÉNERO?

Los roles de género son el conjunto de tareas y funciones que realizan las mujeres y hombres según lo que cada sociedad les asigne:

- Los roles transmitidos e interiorizados, generación tras generación, conducen y justifican la división del trabajo: trabajo productivo/trabajo reproductivo.
- La gran variedad de modelos que existen o han existido en las sociedades presentes y pasadas indica que no se basan en ningún determinante biológico. Hay culturas que atribuyen una gran fortaleza a las mujeres, por lo que son las encargadas de la agricultura, la ganadería o de transportar el agua desde grandes distancias. Por ejemplo, en América del Norte se supone que los agricultores son hombres, pero en África la mayor parte de la producción de alimentos proviene del esfuerzo realizado por mujeres.
- Su origen se encuentra en las definiciones sociales y culturales que rigen la conducta de hombres y mujeres y se transmiten de generación en generación a través de los procesos de socialización.
- Los roles condicionan las expectativas de futuro de las personas y dificultan el desarrollo de todas sus potencialidades, al tener que responder a unos determinados patrones por el hecho de ser mujer u hombre.
- Todas las culturas coinciden en considerar que las tareas asignadas socialmente a las mujeres son menos valoradas social y económicamente.

¿QUÉ PAPEL JUEGA LA SOCIALIZACIÓN EN LA FORMACIÓN DE LOS ROLES DE GÉNERO?

La socialización de los roles femenino y masculino es el proceso a través del cual las personas asimilan y hacen suyos los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan la adaptación e integración a la sociedad. Este proceso de socialización es distinto según el sexo de las personas, otorgando papeles diferentes para las mujeres y los hombres en función de lo tradicionalmente asignado para uno y para otra.

Desde el nacimiento, todas las personas que rodean a la niña o al niño actuarán potenciando unas capacidades y habilidades sobre otras, dependiendo del sexo de la criatura.

HERRAMIENTAS



Campaña

#EndGenderStereotypes

Durante el último año la Comisión Europea ha realizado la campaña **#EndGenderStereotypes** con el objetivo de eliminar los estereotipos de género en los países miembros de la Unión Europea.

La campaña parte preguntando a la sociedad: ¿Qué te viene a la mente cuando ves a una bombera? Sabiendo que los estudios señalan que la mayoría de las personas se imaginan a un hombre cuando piensan en el cuerpo de bomberos.

Las investigaciones muestran que en base a los estereotipos de género chicas y chicos son orientados y optan por estudios o formación profesional, de forma que ellas se declinan por el campo de la educación, sanidad, bienestar y humanidades; mientras que ellos tienden realizar estudios de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Las desigualdades de género en la educación se repiten posteriormente en el mercado laboral, lo que influye en los ingresos y la trayectoria profesional. Los salarios en el sector sanitario, mayoritariamente femenino, por ejemplo, son mucho más bajos que en sectores masculinizados como el energético o las industrias.

La Comisión Europea está adoptando una serie de medidas para fomentar la igualdad en la educación y el mercado laboral. Algunas de ellas pretenden atraer a más mujeres a áreas en las que están infrarrepresentadas, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres o fomentar las políticas de corresponsabilidad y los servicios públicos vinculados a los cuidados. Entre esas acciones se enmarca **#EndGenderStereotypes** con el objetivo de cambiar de paradigma y combatir los estereotipos de género.





SINDICALISMO EN ACCIÓN

PROPUESTAS PARA GARANTIZAR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN 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. Desde UGT Servicios Públicos, creemos que es necesario poner en valor las contribuciones de las trabajadoras al mismo tiempo que se deben facilitar estrategias que eliminen todas las brechas que fomentan la desigualdad y la división sexual del trabajo, por ello:

1.- PROMOVER UN SISTEMA COEDUCATIVO QUE FACILITE EL DESARROLLO DE TRAYECTORIAS PROFESIONALES EN IGUALDAD.

Las investigaciones muestran que en base a los estereotipos de género las chicas tienden ser orientadas y optar por estudios o formación profesional relacionada con el campo de la educación, sanidad, bienestar y humanidades; mientras que los chicos tienden realizar estudios de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) lo que influye en los ingresos y la trayectoria profesional. Es prioritario, fomentar tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral, medidas para eliminar la división sexual del trabajo así como promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores.

2.-DESARROLLAR UNA CULTURA INCLUSIVA EN EL SISTEMA EDUCATIVO Y EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Es importante, reforzar en las instituciones que tienen por función observar el cumplimiento de derechos y la prevención de realidades de discriminación una cultura totalmente inclusiva. Prestando especial atención a los factores de discriminación múltiple como el origen, la etnia, la discapacidad, ser víctima de violencia machista, o el hecho de ser familia monoparental entre otras cuestiones.

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

Las condiciones laborales de sectores estratégicos para la sociedad como los vinculados a 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.- IMPULSAR UN SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS FEMINISTA.

Garantizar las condiciones de vida digna de las personas en nuestra sociedad debe ser una prioridad política, social y económica. Apostamos por desarrollar un sistema público de cuidados que sea universal, accesible, equitativo y próximo para todas las personas. Es necesario reforzar la inversión en los servicios públicos esenciales e incorporar la perspectiva feminista en los presupuestos de las administraciones públicas de modo que se reconozca, reduzca y redistribuya la prestación de cuidados no remunerada.

6.- AVANZAR EN CORRESPONSABILIDAD.

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.

7.- 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.





PRÓXIMAS ACCIONES:

SEGUNDA TEMPORADA



Estrenamos 2ª Temporada:

16 de Octubre en YouTube y Spotify

Desde UGT Servicios Públicos nos hace mucha ilusión anunciar que nuestra segunda temporada de Sindicalismo sin barba ya está aquí.

Desde Octubre de 2024 a Enero de 2025, una vez al mes tendremos una nueva cita para hablar de muchos temas de interés para el sindicalismo. A los micros están Montse Haro y Luz Martínez que entre anécdotas de acá y de allá, entrevistan a personas interesantes y abordan temas relevantes para intentar hacer de este mundo un lugar mejor y con más derechos laborales.

¡Y nuestra pareja de presentadoras no estarán solas! Ya sabéis que Blanca Bondía sale cada mes a las calles para ver las opiniones del pueblo y Mónica Sánchez trae datos y reflexiones mordaces en su sección El Cuñadísimo.

Estrenamos el 16 de octubre en la web y redes de UGT Servicios Públicos y también en YouTube y Spotify.