

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA PARA UNA IGUALDAD SALARIAL REAL ACABEMOS CON LA BRECHA

8 PROPUESTAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL

22 DE FEBRERO DE 2026

Desde UGT Servicios Públicos, basada en nuestra experiencia de negociación de planes de igualdad, creemos que es necesario impulsar las siguientes medidas para eliminar la brecha salarial:

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

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 en los centros de trabajo.

2.- AUDITORIAS SALARIALES OBLIGATORIAS Y PERIÓDICAS.

Demandar auditorías retributivas con perspectiva de género en todas las administraciones públicas y centros de trabajo de los servicios públicos, desagregadas por sexo, categoría, jornada y complementos. Los resultados deben ser públicos y servir de base para planes aterrizados y eficaces que permitan afrontar la segregación horizontal, vertical y la brecha salarial.

3.- REVALORIZAR EL EMPLEO DE LAS MUJERES.

Impulsar un cambio cultural en los centros de trabajo que permita una reclasificación profesional y la subida salarial de puestos feminizados (cuidados, atención social, educación infantil, limpieza, administración auxiliar), que suelen estar infravalorados pese a su alta cualificación y responsabilidad.

4.- FOMENTAR UNA ESTRUCTURA SALARIAL JUSTA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Revisar y homogeneizar los complementos salariales (productividad, disponibilidad, penosidad, turnicidad) para eliminar sesgos de género, ya que suelen concentrarse en puestos masculinizados. Es necesario redefinir criterios objetivos y transparentes para su asignación.

5.- PROMOVER EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL EN CONDICIONES DE IGUALDAD.

Garantizar procesos de promoción interna transparentes, con tribunales paritarios y criterios objetivos, incorporando medidas que compensen interrupciones de carrera por maternidad, cuidados o excedencias como tiempo efectivo a efectos de carrera profesional y retribuciones.

6.- FACILITAR LA CORRESPONSABILIDAD.

Defender permisos iguales, intransferibles y retribuidos, así como horarios racionales y flexibilidad horaria para evitar que las reducciones de jornada —mayoritariamente asumidas por mujeres— sigan penalizando salarios y pensiones futuras.

7.- MEJORAR LA CALIDAD EN EL EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Combatir la alta presencia de mujeres en contratos temporales y a tiempo parcial dentro del sector público, promoviendo la estabilidad laboral y la conversión de plazas estructurales en empleo fijo.

8.- MÁS FORMACIÓN EN IGUALDAD.

Exigir formación específica en igualdad salarial y no discriminación para directivos, responsables de recursos humanos y miembros de tribunales de selección, con participación sindical en su diseño y evaluación.



UGT



Servicios
Públicos

GARDENTASUNA ORDAINSARIETAN BENETAKO SOLDATA-BERDINTASUNA LORTZEKO. ARRAKALA DESEGIN DEZAGUN.

8 PROPOSAMEN SOLDATA-BERDINTASUNA BERMATZEKO 2026KO OTSAILAREN 22AN

UGT Zerbitzu Publikoetatik berdintasun-planak negoziatzeko dugun esperientzian oinarrituta, uste dugu soldata-arrakala ezabatzeko ondorengo beharrezkoa dela:

1.- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA ETA BERDINTASUN-PLANAK INDARTZEA.

Ikuspegi feministarekin hitzarmenak eta berdintasun-planak negoziatzeko beharrezkoak diren baliabideak bermatzea. Beharrezkoa da berdintasunerako prestakuntza duten ordezkari sindikalak egotea lantokietan. Lantokietan berdintasuna gauzatzen duten neurriak ezartzeko eta horien jarraipena egitea ahalbidetuko dieten ordu sindikalekin.

2.- NAHITAEZKO ETA ALDIZKAKO SOLDATA-AUDITORETZAK.

Genero-ikuspegia duten ordainsari-auditoretzak eskatzea administrazio publiko guztietan eta zerbitzu publikoen lantokietan, sexuaren, kategoriaren, lanaldiaren eta osagarrien arabera bereizita. Emaitzek publikoak izan behar dute, eta plan gauzagarri eta eraginkorren oinarri izan behar dute, segregazio horizontalari, bertikalari eta soldata-arrakalari aurre egiteko.

3.- EMAKUMEEN ENPLEGUAREN BALIOA HANDITZEA.

Lantokietan kultura-aldaketa bultzatzea, lanbide-birsailkapena eta lanpostu feminizatuen soldata-igoera ahalbidetzeko (zaintzak, gizarte-arreta, haur-hezkuntza, garbiketa, administrazio laguntzailea), gutxietsita egon ohi baitira kualifikazio eta erantzukizun handia izan arren.

4.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BIDEZKO SOLDATA-EGITURA SUSTATZEA.

Soldata-osagarriak berrikustea eta homogeneousatzea (produktibitatea, prestasuna, nekagarritasuna, txandak), genero-joerak ezabatzeko, gizonetakoak ohi diren lanpostuetan kontzentratzen baitira. Irizpide objektiboak eta gardenak birdefinitu behar dira, esleitzeko.

5.- KARRERA PROFESIONALA BERDINTASUNEZ GARA DADIN SUSTATZEA.

Barne-sustapeneko prozesu gardenak bermatzea, epaimahai paritarioekin eta irizpide objektiboekin, amatasun, zaintza edo eszedentziagatiko karrera-eteteak denbora eraginkor gisa konpentsatzeko neurriak sartuz, karrera profesionalaren eta ordainsarien ondorioetarako.

6.- ERANTZUNKIDETASUNA ERRAZTEA.

Baimen berdinak, besterenezinak eta ordainduak defendatzea, bai eta ordutegi arrazionalak eta ordutegi-malgutasuna ere, lanaldi-murritzketek — gehienbat emakumeek beren gain hartutakoek — etorkizuneko soldatak eta pentsioak zigortzen jarrai ez dezaten.

7.- ZERBITZU PUBLIKOETAKO LANGILEEN ENPLEGUAREN KALITATEA HOBETZEA.

Sektore publikoaren barruan aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratuetan emakumeen presentzia handiari aurre egitea, lan-egonkortasuna eta egiturazko plazak enplegu finko bihurtzea sustatuz.

8.- BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA GEHIAGO.

Soldata-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko prestakuntza espezifikoa eskatzea zuzendariei, giza baliabideetako arduradunei eta hautaketa-epaimahaietako kideei, diseinuan eta ebaluazioan sindikatuen parte-hartzea izanik.



UGT



Servicios
Públicos

TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA PER A UNA IGUALTAT SALARIAL REAL. ACABEM AMB LA BRETXA.

8 PROPOSTES PER GARANTIR LA IGUALTAT SALARIAL
22 DE FEBRER DE 2026

Des d'UGT Serveis Públics, basant-nos en la nostra experiència en la negociació de plans d'igualtat, creiem que per eliminar la bretxa salarial és necessari:

1.- ENFORTIR LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ELS PLANS D'IGUALTAT.

Garantir els recursos necessaris per a la negociació de convenis i plans d'igualtat amb perspectiva feminista. Cal incorporar delegats i delegades sindicals, amb formació en igualtat, als centres de treball, amb hores sindicals que permetin la implementació i el seguiment de les mesures que fan efectiva la igualtat als centres de treball.

2.- AUDITORIES SALARIALS OBLIGATÒRIES I PERIÒDIQUES.

Exigir auditories retributives amb perspectiva de gènere a totes les administracions públiques i centres de treball dels serveis públics, desagregades per sexe, categoria, jornada i complements. Els resultats han de ser públics i servir de base per a plans concrets i eficaços que permetin afrontar la segregació horitzontal, vertical i la bretxa salarial.

3.- REVALORAR L'OCUPACIÓ DE LES DONES.

Impulsar un canvi cultural als centres de treball que permeti una reclassificació professional i l'augment salarial dels llocs de treball feminitzats (cures, atenció social, educació infantil, neteja, administració auxiliar), que sovint estan infravalorats malgrat la seva alta qualificació i responsabilitat.

4.- FOMENTAR UNA ESTRUCTURA SALARIAL JUSTA ENTRE DONES I HOMES.

Revisar i homogeneïtzar els complements salarials (productivitat, disponibilitat, penositat, tornicitat) per eliminar biaixos de gènere, ja que solen concentrar-se en llocs de treball masculinitzats. Cal redefinir criteris objectius i transparents per a la seva assignació.

5.- PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL EN CONDICIONS D'IGUALTAT.

Garantir processos de promoció interna transparents, amb tribunals paritaris i criteris objectius, incorporant mesures que compensin les interrupcions de carrera per maternitat, cures o excedències, considerant-les com a temps efectiu a efectes de carrera professional i retribucions.

6.- FACILITAR LA CORRESPONSABILITAT.

Defensar permisos iguals, intransferibles i retribuïts, així com horaris racionals i flexibilitat horària per evitar que les reduccions de jornada —assumides majoritàriament per dones— continuïn penalitzant salaris i pensions futures.

7.- MILLORAR LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS DELS SERVEIS PÚBLICS.

Combatre l'elevada presència de dones en contractes temporals i a temps parcial dins del sector públic, promovent l'estabilitat laboral i la conversió de places estructurals en ocupació fixa.

8.- MÉS FORMACIÓ EN IGUALTAT.

Exigir formació específica en igualtat salarial i no-discriminació per a directius, responsables de recursos humans i membres dels tribunals de selecció, amb participació sindical en el seu disseny i avaluació.



TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA PARA UNHA IGUALDADE SALARIAL REAL. REMATEMOS COA FENDA.

8 PROPOSTAS PARA GARANTIR A IGUALDADE SALARIAL

22 DE FEBREIRO DE 2026

Desde UGT Servizos Públicos, baseada na nosa experiencia de negociación de plans de igualdade, cremos que para eliminar a brecha salarial é necesario:

1.- FORTALECER A NEGOCIACION COLECTIVA E DOS PLANS DE IGUALDADE.

Garantir os recursos necesarios para a negociación de convenios e plans de igualdade con perspectiva feminista. É necesario incorporar delegados e delegadas sindicais, con formación en igualdade, nos centros de traballo. Con horas sindicais que lles permitan a implementación e seguimento das medidas que fan efectiva a igualdade nos centros de traballo.

2.- AUDITORIAS SALARIAIS OBRIGATORIAS E PERIÓDICAS.

Demandar auditorías retributivas con perspectiva de xénero en todas as administracións públicas e centros de traballo dos servizos públicos, desagregadas por sexo, categoría, xornada e complementos. Os resultados deben ser públicos e servir de base para plans aterrados e eficaces que permitan afrontar a segregación horizontal, vertical e a brecha salarial.

3.- REVALORIZAR DO EMPREGO DAS MULLERES.

Impulsar un cambio cultural nos centros de traballo que permita unha reclasificación profesional e a subida salarial de postos feminizados (coidados, atención social, educación infantil, limpeza, administración auxiliar), que adoitan estar infravalorados a pesar da súa alta cualificación e responsabilidade.

4.- FOMENTAR UNHA ESTRUCTURA SALARIAL XUSTA ENTRE MULLERES E HOMES.

Revisar e homoxeneizar os complementos salariais (produtividade, dispoñibilidade, penosidade, turnicidade) para eliminar rumbos de xénero, xa que adoitan concentrarse en postos masculinizados. É necesario redefinir criterios obxectivos e transparentes para a súa asignación.

5.- PROMOVER O DESENVOLVEMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL EN CONDICIÓN DE IGUALDADE.

Garantir procesos de promoción interna transparentes, con tribunais paritarios e criterios obxectivos, incorporando medidas que compensen interrupcións de carreira por maternidade, coidados ou excedencias como tempo efectivo a efectos de carreira profesional e retribucións.

6.- FACILITAR A CORRESPONSABILIDADE.

Defender permisos iguais, intransferibles e retribuídos, así como horarios racionais e flexibilidade horaria para evitar que as reducións de xornada —maioritariamente asumidas por mulleres— sigan penalizando salarios e pensións futuras.

7.- MELLORAR CALIDADE NO EMPREGO DAS TRABALLADORAS E TRABALLADORES DOS SERVIZOS PÚBLICOS.

Combater a alta presenza de mulleres en contratos temporais e a tempo parcial dentro do sector público, promovendo a estabilidade laboral e a conversión de prazas estruturais en emprego fixo.

8.- MÁIS FORMACION EN IGUALDADE.

Esixir formación específica en igualdade salarial e non discriminación para directivos, responsables de recursos humanos e membros de tribunais de selección, con participación sindical no seu deseño e avaliación.



UGT



Servicios
Públicos