

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

8 DE MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO

La Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT y el Consejo Confederal de la Confederación Sindical de CCOO, han decidido convocar **HUELGA GENERAL** que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras de todas las empresas (públicas y privadas), así como a los organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado español. Se incluyen, también, las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por el personal contratado y el personal funcionario en el Servicio Exterior Español; es decir, afecta a todas las Dependencias y Centros de trabajo independientemente del Ministerio, Organismo o Entidad Pública al que se pertenezca.

La huelga convocada será de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo del día 8 de marzo del año en curso.

En concreto para las jornadas en turno de **mañana**, la huelga será de **11:30 a 13:30 horas**; para las jornadas en el turno de **tarde** será de **16:00 a 18:00 horas** y para las jornadas en turno de **noche** durante las **dos primeras horas** del turno nocturno que comience en la jornada del día 8.

Por consiguiente, **UGT y CCOO hemos convocado paros de 2 horas por turno el 8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer, que este año se celebra bajo el lema "**Vivas, libres, unidas por la igualdad. Contra las violencias machistas, contra la brecha salarial, contra la precariedad del empleo**".

UGT defiende los objetivos de:

1. Luchar contra toda la discriminación y violencia hacia las mujeres.
2. **UGT es feminista.** Se reivindica así coincidiendo con nuestro 130 aniversario.
3. Interactuar con otros colectivos que comparten nuestros intereses en la materia. UGT quiere seguir siendo protagonista del importante cambio social que se está produciendo en España y en el mundo con respecto a la igualdad.
4. Aprovechar todos los escenarios posibles para hacer visible el trabajo del sindicato en materia de igualdad de género y no discriminación, poniendo especial énfasis en la lucha contra la brecha salarial.
5. Seguir exigiendo corresponsabilidad, y más y mejores servicios de cuidados públicos y de calidad.
6. Promover hábitos de consumo saludables y sostenibles, denunciar la publicidad sexista y toda forma de actuación que denigra a la mujer.
7. Exigir un modelo de educación pública, igualitaria y de calidad

informa

PROPUESTAS DESDE FeSP UGT MADRID PARA ERRADICAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Revalorizar la negociación colectiva, favorecer la presencia y actividad sindical en todos los niveles de la administración de forma que se puedan incorporar cláusulas de igualdad salarial, protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de género y medidas para actuar ante situaciones de violencia de género.
- Los convenios colectivos y los planes de igualdad son dos herramientas fundamentales para minimizar la brecha salarial de género, mejorando las condiciones laborales en los sectores más feminizados, reduciendo la elevada incidencia del empleo precario y neutralizando decisiones que acaban alimentando la brecha salarial como complementos salariales, clasificación profesional, promociones, etc.
- Promoción de medidas de conciliación a través de programas como el Plan Concilia o medidas específicas en planes de igualdad que hagan posible la corresponsabilidad entre mujeres, hombres en las administraciones públicas y en todos los servicios públicos independientemente del modelo de gestión.
- Valoración de los trabajos tradicionalmente feminizados y que se suelen asociar a los cuidados, con el fin de reducir las condiciones de precariedad y garantizar el bienestar del conjunto de la población
- Revertir los recortes en educación, sanidad, servicios sociales, servicios a la comunidad y ayuntamientos, ya que repercuten directamente de forma negativa en las mujeres que están asumiendo la responsabilidad de cuidados, dificultando su desarrollo profesional.
- Desarrollo de programas de formación en igualdad y orientación no sexista que garantice la formación en la corresponsabilidad de los cuidados.
- Convocar la comisión de Igualdad del Segundo Plan de Igualdad de AGE.
- Exigir la convocatoria de la Mesa General de Negociación de los Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Comunidad de Madrid para establecer una comisión de Igualdad para la elaboración del Primer Plan de Igualdad.
- También exigiremos la elaboración de un Plan de Igualdad en el resto de Administraciones Públicas y en todas las empresas públicas y privadas del ámbito de responsabilidad sindical de esta Federación, donde no exista.
- Poner en marcha ya una Ley de Igualdad Salarial que incluya el concepto de trabajo de igual valor y recoja sanciones ejemplarizantes para que la igualdad salarial sea un hecho.
- Garantizar, tal y como lo recomienda la Unión Europea datos actualizados laborales por sexo, de forma que se pueda realizar un análisis continuo de la evolución de la brecha salarial.

Madrid, 23 febrero de 2018