

UGT

SINDICALISMO RESPONSABLE EN ENDESA



Como cada año, el 8 de marzo desde UGT ENDESA, conmemoramos el Día Internacional de la Mujer.

Mantenemos nuestro compromiso decidido para lograr que la **igualdad entre mujeres y hombres** se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía.

UGT ha publicado el informe “**UNIDAS GANAMOS TODAS**”, con motivo del Día Internacional de la Mujer, en el que se detallan los avances legislativos que se han producido en los últimos años y que contribuyen a avanzar en el objetivo de la igualdad.

Se detalla además cómo la **reforma laboral de 2021 ha provocado un cambio de tendencia en la contratación indefinida**, que ha afectado mayoritariamente a las mujeres, que son quienes mantenían un porcentaje de temporalidad más alto.

También la paulatina revalorización del SMI ha beneficiado en mayor medida a las mujeres, ya que la retribución mínima la perciben porcentualmente más las mujeres.

A pesar de ello siguen existiendo brechas salariales y terrenos en los que avanzar, como el acceso de las mujeres a puestos relacionados con la tecnología y en la alta dirección.

¿Y en Endesa?

Desde **UGT ENDESA** seguimos trabajando activamente por la igualdad y para que todas las personas tengamos las mismas oportunidades de ser valoradas y retribuidas por nuestra aportación profesional en Endesa.

Nuestro trabajo en la Comisión de igualdad se focaliza en avanzar en **nuestro Plan de Igualdad**, con medidas para mejorar el acceso de las mujeres a la promoción profesional, la formación, a las ocupaciones técnicas y de responsabilidad, sin olvidar las medidas de seguridad y salud laboral con una perspectiva de género, aportando medidas para garantizar la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Empresa, a la vez que se fomenten entornos de trabajo respetuosos.

Consideramos fundamental el **fomento de las medidas de Conciliación** y una distribución más igualitaria, que evite que aquellas medidas que suponen merma en la retribución y el desarrollo profesional, recaigan mayoritariamente en las mujeres, así como un **modelo de Teletrabajo para mejorar la conciliación** de las personas trabajadoras de Endesa, pero creemos que el modelo implantado, sin nuestro acuerdo, es más una herramienta organizativa que un medio de conciliación.