

Proposamenak soldata- berdintasuna lortzeko bidean

2025KO OTSAILA



1.- SEXUAREN ARABERA BEREIZITAKO INFORMAZIOA ETA DATU ESTATISTIKOAK EMATEA.

Emakumeek eta gizonak herri-administrazioetako eta zerbitzu publikoetako sektore eta eremuetan duten banaketari buruzko datu bereziak ematen dituzten iturriak falta dira. Segregazio horizontalari, bertikalari eta soldata-arrakalari aurre egin ahal izateko, errealitatearen xehetasun handiagoa behar dugu, estrategia gauzagarriak eta eraginkorrak diseinatu ahal izateko.

2.- EMAKUMEEN ENPLEGUAREN BALIOA HANDITZEA.

Administrazio publikoek eta enpresek, politika publiko integralen bidez, emakumeei enplegua lortzea eta bertan jarraitzea eragozten dieten oztopoak ezabatu behar dituzte, sektore feminizatuen baldintzak hobetzea erraztuko duen kultura-aldaketa sustatuz, bai eta emakumeek egin ohi dituzten enpleguei ematen zaien behin-behinekotasuna, partzialtasuna, lanaldi-murrizketak, eszedentziak, prekaritatea eta balio desberdina eraldatu ere.

3.- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA ETA BERDINTASUN-PLANAK INDARTZEA.

Ikuspegi feministarekin hitzarmenak eta berdintasun-planak negoziatzeko beharrezkoak diren baliabideak bermatzea. Beharrezkoa da berdintasunerako prestakuntza duten ordezkari sindikalak sartzeko lantokietan. Ordu sindikalekin, lantokietan berdintasuna gauzatzen duten neurriak ezartzeko eta horien jarraipena egiteko.

4.- BERDINTASUNERAKO TRESNAK APLIKATZEA.

Soldata-arrkalaren irismena diagnostikatzeko, hura ezabatzeko neurriak diseinatzeko eta berdintasun-printzipioa betetzen duten metodo gardenak erabiliz lanpostuak sustatzeko eta hornitzeko sistemak sortzeko, funtsezkoa da lansari-auditoretzak, ordainsari-erregistroa edo lanpostuen balorazioa bezalako tresnak aplikatzea ahalbidetzen duten prestakuntza eta bitartekoak izatea.

5.- ERANTZUNKIDETASUNA BERMATZEA.

Hitzarmen kolektiboen eta berdintasun-planen negoziazioan kontziliatorako eta erantzunkidetasunerako neurriak jasotzen direla bermatzeko beharraz gain, horien erabilera sentsibilizazio-kanpainen bidez sustatu behar da, emakumeak lanaldi partzialetan eta eszedentzietan kontzentratzen diren denbora-tartea murrizteko, eta horrek soldatetan eragiten die.

6.- ZAINZARAKO PRESTAZIO BERDINAK, BESTERENEZINAK ETA ORDAINDUAK.

Jaiotza edota adopzioagatik lan-baimen berdinetan, besterenezinetan eta ehuneko ehunean ordaindutakoetan, gizonen eta emakumeen eskaera kopuruak berdindu egiten dira. Adingabeak edo senideak zaintzeko ordaindu gabeko eszedentziak eta baimenak, berriz, emakumeek hartzen dituzte gehienbat. Beharrezkoa da zaintza-arrakala murriztea, pertsonak zaintzeko prestazio ordainduak sortuz.

7.- ZERBITZU PUBLIKO GEHIAGO.

Inbertsioa indartzea eta zabaltzea mendekotasuna artatzen duten zerbitzu publiko guztietan, gizarte-zerbitzuetan, osasun-zerbitzuetan edo hezkuntza-zerbitzuetan, besteak beste. Eredu integral, profesionalizatu eta koordinatu bat bultzatuz, pertsonen beharrei erantzutea ahalbidetuko duena eta fase guztietan eraginkorrak izan daitezkeena, diseinutik hasi eta martxan jarri arte.

