

8 PROPOSAMEN HIRUGARREN SEKTOREAN BERDINTASUN ERAGINKORREAN AURRERA EGITEKO

SINDIKALGINTZA MARTXAN

UGT Zerbitzu Publikoetatik Hirugarren Sektoreko lantoki bakoitzean berdintasun eraginkorrerantz aurrera egitearen aldeko apustua egiten dugu, honako hauen bidez:

1.- HIRUGARREN SEKTOREKO ANTOLAKUNTZA-KULTURAN BERDINTASUNAK EGINDAKO EKARPENEN BALIOA HANDITZEA.

Hirugarren sektoreak berdintasunarekiko konpromiso sendoa du, eta hala adierazten saiatzen da bere ekintzan eta proiektuetan. Hala ere, funtsezkoa da erakunde-kulturan benetako berdintasuna lortzeko bidean aurrera egitea, eremu eta maila guztietan. Aldi berean, langileekin lotutako prozesu eta kudeaketa guztietan berdintasuna bermatzea erraztu behar da.

2.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARITZA OREKATUA SUSTATZEA.

Garrantzitsua da sektore horretan neurriak sustatzea lanaren sexu-banaketa desagerrarazteko, bai eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea ere sektoreko eremu, maila eta erakundeen aniztasunean.

3.- LANGILEEN ENPLEGUAREN KALITATEA BERMATZEA.

Hirugarren Sektorea funtsezkoa da gizartearen garapenerako, eta, beraz, beharrezkoa da lan-baldintzen hobekuntzari aurre egitea: partzialtasuna egokitzea, soldata-arrakala edo kristalezko sabaia ezabatzea. Hirugarren Sektoreko erakundeek, politika publiko integralen bidez, neurri egokiak bultzatu behar dituzte gizartearen aintzatespena, lan-egonkortasuna eta bidezko ordainsariak bultzatzeko.

4.- SOLDATA-ARRAKALA GAINDITZEA HIRUGARREN SEKTOREAN.

Ordainsarien auditoriak, ordainsarien erregistroa edo lanpostuen balorazioa, besteak beste, aplikatzea funtsezkoa da egoeraren irismena diagnostikatzeko, hura ezabatzeko neurriak diseinatze aldera, bai eta lanpostuak sustatzeko eta hornitzeko sistemak sortzeko ere, berdintasun-printzipioa betetzen duten metodo gardenekin.

5.- ERANTZUNKIDETASUNEAN AURRERA EGITEA.

Emakumeek ordaindu gabeko ardura gehiago hartzen dituzte beren gain, eta horrek ondorioak ditu emakume langileen garapen profesionalean, haien lanaldiak murriztuz edo lan-merkatutik erretiratuz. Politika integralak egin behar dira kontziliaziorako eta erantzunkidetasunerako eskubidea bermatzeko, prestazio berdinak, besterenezinak eta ehuneko ehunean ordainduak barne, soldatetan, osasunean eta pentsioetan ere eragina duen denbora-tartea murrizteko.

6.- KRISTALEZKO SABAIA KENTZEA.

Enpresako langileentzako garapen profesionaleko planak egitea, aukera eta baldintza berdintasunean. Sustapen profesionaleko sistemetan pentsatuz, sexuaren arabera baztertzailak ez diren eta irizpide diskriminatzaileak ez dituzten irizpide tekniko eta objektiboetan oinarrituta, eta gardenak eta ezagunak direnak. Gobernu-organismoetan emakumeen presentzia sustatzeko neurriak ezartzea.

7.- SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA PREBENITZEA.

Laneko arriskuetatik babesteko neurriak izan behar diren bezala, beharrezkoa da informazioa, prestakuntza eta protokoloak izatea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko. Lankideei dagokienez ez ezik, bezeroekiko, administrazioekiko, bestelako lan-ekipoekiko eta abarrekiko harremanean ere pentsa daiteke.

8.- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA ETA BERDINTASUN-PLANAK INDARTZEA.

Sindikalismoa emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako gune nagusia da. Beraz, funtsezkoa da ikuspegi feministarekin hitzarmenak eta berdintasun-planak negoziatzeko behar diren baliabideak bermatzea. Beharrezkoa da berdintasunerako prestakuntza duten ordezkari sindikalak sartzea lantokietan. Ordu sindikalekin, berdintasuna eraginkorra egiten duten neurriak ezartzeko eta horien jarraipena egiteko.

