

BERDINTASUN-PLANA BENETAKO BERDINTASUNERAKO TRESNA

Berdintasun-planak genero-diskriminazioa faktore indibidual bat ez dela ulertzeko aukera ematen du, baizik eta gizonen eta emakumeen eskubideen artean balio-hierarkia bat sortuz jarduten duen sistema patriarkal baten ondorioa. Errealitatea genero-ikuspegitik osoki eta konplexuki aztertzea eta enpresako edo erakundeko maila guztietan jarduteko aukera ematen digu. Horregatik, gure jarduera-eremutik, beharrezkotzat jotzen dugu:

1.-Berdintasun-planen negoziazio kolektiboan aurrera egiteko baliabide sindikal nahikoak. Sindikalismoa lan eta gizarte eskubideak defendatzeko gune nagusia da, batez ere, garapen iraunkorra eta berdintasunezkoa lortzea ahalbidetzen duen mekanismo kolektiboa. Baliabide nahikoak eskatzen ditugu berdintasuna eta diskriminaziorik eza zeharka kokatzeko negoziazio kolektiboan eta elkarrizketa sozialean, berdintasun erreala eta eraginkorra bermatzeko neurri egokiak bultzatu ahal izateko, Berdintasun Planak eta Protokolo Espezifikoak bezalako tresnen bidez.

2.- Berdintasun-ordezkararen eta berdintasun-batzordearen figura sortzea lantokietan, ordu sindikalekin eta berezko funtzioekin, lan-baldintzei berdintasunaren ikuspegitik eragiten dieten alderdi guztietan kontsulta eta partaidetza eskubidea bermatzeko.

3.-Administrazio publiko guztietan berdintasun-planen negoziazioa bermatzea, langile kopurua edozein dela ere. Lan-kontratudunentzako zein funtzionarioentzako ekintza positiboko neurriak txertatuz.

4.-Negoiazio kolektiboko mahaietan, lanpostuen negoziazioan eta Berdintasun Planetako negoziazio eta eskuhartze ildo guztietan langileek ordezkaritza sindikal gisa parte hartuko dutela ziurtatzea.

5.- Arrakalak identifikatzea ahalbidetuko duten diagnostikoak egiten laguntzea, bai eta administrazio publiko guztietan eta horien mendeko erakundeetan ekitatea bermatzeko neurri egokiak diseinatzea ere, bai eta Berdintasun Planak neurri eraginkor eta ebaluagarriekin aplikatzea ere.

6. Kalitatezko enplegua bermatzeko neurriak diseinatzea. Emakumeek beren kontratuen behin-behinekotasunagatik, bitartekotasunagatik, lanaldimurrizketagatik eta eszedentziagatik jasaten duten prekaritatea ezabatzea. Halaber, arrakala horizontala ezabatzeko neurriak sartzea, **emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin sektore guztietan.**

7.- Erantzunkidetasun neurrietan aurrera egitea, emakumeek batez ere arratsaldeko edo goizeko lanaldietan, txandaka eta lanaldi partzialean kontzentratzen duten denbora-tartea murrizteko, eta horrek soldata-osagarrietan eragina izatea.

8.- Funtsezko lanei balioa handitzea eta emakume langileen lan-baldintzak duintzea, genero-ikuspegia duten lanpostuen balorazioan aurrera eginez eta lanpostuak sustatzeko eta hornitzeko sistemak sortuz, merezimendu-, berdintasun- eta gaitasun-printzipioak betetzen dituzten metodo gardenekin, ordezkari txikiena duen sexuari mesede eginez, genero-estereotipo ezkutak ezabatzeko.

9.- Berdintasun-planetan genero-indarkeriaren biktimentzako lan-babeserako bermeak sartzea, protokoloak garatzetik eta aplikatuzetik hasiz eta neurri hauek inplementatzeraino jarraituz: laguntza psikologikoa, medikoa eta juridiko espezializatua. Baita murrizketa ekonomikoa saihesteko baimen ordainduak ematea eta indarkeria matxista ezabatzeko kanpainak egitea ere.

10.- Funtsezko zerbitzuak defendatzea, zerbitzu horiek publikoak, doakoak eta unibertsalak direla bermatuz. Zerbitzu publikoak ongizate-estatuaren, demokraziaren eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren zutabe dira. Kalitatezko zerbitzurik gabe ez dago berdintasunik.

