

DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO II. PLANA



EMAKUNDE
FUNDACIÓN EMKUNDE

El Estado Vasco

TUENGO JAURLARITZA



El Gobierno Vasco

GOBIERNO VASCO

2022KO URRIA

01 | SARRERA

Berdintasunerako II. Plan hau behar bezala egokitu da Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duen urriaren 13ko 901/2020 Dekretura. Dokumentu honen bidez, DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAK adierazten du konpromisoa hartzen duela emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna barne hartzen dituzten politikak garatzeko eta ezartzeko, sexu-arrazoiengatik diskriminazio zuzena eta zeharkakoa alde batera utzita, eta konpromisoa ere hartzen du Fundazioaren antolakuntzan eta funtzionamenduan benetako berdintasuna lortzeko neurriak sustatzeko.

DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAN jakitun dira antolamenduzko kudeaketak bat etorri behar duela gizartearen premiekin eta eskaerekin. Hori dela eta, konpromisoa hartu dute emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako plan berri bat eratzeko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetakoa eta eraginkorra duen gizarte baterantz bultzada ematen laguntzeko.

02 | ARAUTEGIA

DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana oinarritzeko araudia honako hau da:

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa (horren aldaketa)

«Hamabigarren xedapen iragankorra. 45. eta 46. artikuluen aplikazio mailakakoa, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa).

Lege organiko honen 45. artikulua 2. apartatua eta 46. artikulua 2., 4., 5. eta 6. apartatuetan xedatutakoa aplikatzeko, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa):

Ehun eta berrogeita hamar langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresek urtebeteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko.

Ehun langiletik ehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresek bi urteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko

Berrogeita hamar langiletik ehun langilera arteko enpresek hiru urteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko. Iragankortasun-aldi horiek martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera zenbatuko dira.»

902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta Gizonen arteko Ordainsari Berdintasunarena.

Errege-dekretu horren xedea da neurri espezifikoak ezartzea, ordainsariei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea eraginkor egiteko; horretarako, esparru horretan diskriminazioa identifikatzeko eta zuzentzeko eta haren aurka borrokatzeko mekanismoak garatuko dira, behar diren baldintzak sustatuko dira eta dauden oztopoak kenduko dira, Espainiako Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikuluetan ezarritakoari jarraikiz eta Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduan ezarritakoarekin bat etorriz. Erregelamendu hori pertsona fisikoen babesari buruzkoa da, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez, eta 95/46/EE Zuzentaraua (Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorra) eta Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa indargabetzen ditu.

901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.

Errege-dekretu horrek berdintasun-planen araudia garatzeko xedea du, bai eta horien diagnostikoa egiteko ere, erregistratzeko, gordailutzeko eta eskuratzeko betebeharrak barne, Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan jasotakoaren arabera.

03 | PLANA ADOSTU DUTEN ALDERDIAK

901/2020 eta 902/2020 Dekretuetara egokitzearen bitartez Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako II. Plana egiteko prozesua sustatzeko, negoziatzeko eta legitimatzeko, horretarako bereziki sortutako Batzordearekin batera egin da lan.

Erakundearen aldetik

Alde batetik, **DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN izenean:**

- Oscar Seoane, gerentea.
- Amaia Peula, arduraduna.
- Laura Campaña, arduraduna.

Enpresa-batzordearen aldetik:

Beste alde batetik, **DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN langileen izenean:**

- Sandra Gonzalez, monitorea/hezitzailea, ELA.
- Paloma Axpe, lehen mailako ofiziala, ELA.
- Iker Rodriguez, monitorea/hezitzailea, ELA.

04 | LANGILEEN, LURRALDEAREN ETA DENBORAREN ESPARRUAK

Langileen eta lurraldearen esparrua

Plan honek barne hartzen ditu berau indarrean dagoen bitartean DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAN zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak, egungoak zein etorkizunekoak.

Halaber, Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 11.1 artikulua laugarren paragrafoaren arabera, enpresa erabiltzaileen berdintasunerako planean jasotzen diren neurriak aplikatu ahalko zaizkie zerbitzuak ematen diren aldietan aldi baterako laneko enpresek lagatako langileei.

Denboraren esparrua

Plan hau indarrean izango da sinatzen den egunaz geroztik 4 urtez.

Negoiazio Batzordeak konpromisoa hartzen du plan honen indarraldia amaitu eta hurrengo bi hilabeteetan beste plan bat negoziatzen hasteko.

Espresuki adosten da ezen, adostutako iraupena amaitu ondoren, Plana indarrean mantenduko dela bi alderdiek hura ordezkatzeko beste bat sinatu arte.

05 | ILDO ESTRATEGIKOAK

1. PROGRAMA LIDERGOA ETA ESTRATEGIA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 1.1. Bermatzea DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN politikan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna barne hartzen dela irizpide estrategiko gisa.

2. PROGRAMA KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 2.1. Oinarrizko baldintzak ezartzea antolamenduzko kultura bat sistematizatzeko, bermatzen duena DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN langileek errespetuzko jarrera-ohiturak dituztela eta emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lehenesten dutela.

3. PROGRAMA ENPLEGUA ESKURATZEA ETA KONTRATAZIOA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 3.1. DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN lanpostu guztietan emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua lortzearen alde jardutea.

4. PROGRAMA LANBIDE-SUSTAPENA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 4.1. DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN ardura-maila guztietan emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua lortzearen alde jardutea.

5. PROGRAMA ORDAINSARIEN POLITIKA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 5.1. Bermatzea ordainsari bera jasotzeko printzipioa betetzen dela, ez soilik lan berberengatik, baita balio bera dutenengatik ere, aplikatu daitezkeen hitzarmen kolektiboaren arabera.

6. PROGRAMA KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 6.1. Norberaren bizitzan, familiakoan eta lanekoan kontziliazio erantzunkidea bermatzea.

7. PROGRAMA LAN-OSASUNA ETA ARRISKUAK PREBENITZEA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 7.1. Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzea erakundeak lan-osasunerako eta arriskuak prebenitzeko duen sisteman.

8. PROGRAMA PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 8.1. Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna lehenesten duen lanbide-garapena sustatzea.

9. PROGRAMA INGURUNEAREKIKO HARREMANA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 9.1. DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOA ingurunean berdintasuna eragiten duen erakunde bilakatzea, bai eta esparru horretako bikaintasunaren erreferente bilakatzea ere.

10. PROGRAMA ZERBITZUAK KUDEATZEA

XEDE ESTRATEGIKOAK

XE 10.1. DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAK ematen dituen zerbitzuak genero-ikuspegira egokitzen jarraitzea, emakumeek zein gizonek aukera berbera izan dezaten erakundearen baliabideak eskuratzeko.

06 | EZARTZEKO, EBALUATZEKO ETA ALDIAN-ALDIAN BERRIKUSTEKO EGUTEGIA ETA JARRAIPEN-SISTEMA

Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako Lege Organikoaren 46. artikuluan ezarrita dago Berdintasun Planetan zehaztuko direla lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak, lortzeko estrategiak eta egingo diren jarduketak, bai eta helburu horien jarraipena eta ebaluazio eraginkorrak egiteko sistemak ezarriko direla ere.

Ildo horretatik, eta Berdintasunerako II. Plana ezartzeari begira, DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAK zera egingo du:

Ezartzea/Programazioa

Jarduketak ezarriko dira berdintasunerako planean bertan lau urterako ezarritako egutegiaren arabera.

Ebaluazioa

Ebaluazioaren bidez zehaztuko dira Planaren betetze-maila eta egikaritutako jarduketek izan duten eragina.

Urteko bilera egingo da urte bakoitzari dagozkion jarduketaren egikaritze-maila baloratzeko.

Behar izanez gero, ezohiko bilerak egingo dira Berdintasun Batzordearekin.

07 | GATAZKAK ALDATZEKO ETA EBAZTEKO PROZEDURA

Berdintasunerako plan hau, edonola ere, honako inguruabar gauek ematen direnean berrikusi beharko da:

- a) Aurreko ataletan ezarritako epeen arabera dagokionean.
- b) Agerian geratzen denean Gizarte Segurantzaren eta Lan Ikuskapenaren jarduketaren aurrean legezko eskakizunetara egokitzen ez dela edota nahikoa ez dela.
- c) Enpresaren egoera juridikoa aldatzen bada, transmititzen bada, xurgatzen bada edota fusionatzen bada.
- d) Enpresaren plantilla, lan egiteko metodologia edota ordainsarien sistemak eta antolakuntza nabarmen aldatzea eragiten duen edozein gorabeheragatik, barne hartuta hitzarmena ez aplikatzea eta laneko baldintzak nabarmen aldatzea, bai eta eratzeko oinarri izan den egoera-diagnostikoan aztertutako egoerak ere.
- e) Baldin eta ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen badu sexu-arrazoiengatik diskriminazio zuzenagatik edota zeharkako diskriminazioagatik, edota ezartzen badu berdintasunerako plana ez dela egokitzen legezko eta arauzko betekizunetara.

DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOAREN Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana aldatu behar izanez gero, planaren negoziazio-batzordearen ezohiko batzarra deituko da. Bertan aurkeztuko dira aldatzeko premiak, eta negoziatu egingo dira.

Plana betetzeari buruzko desadostasunen bat konpondu behar izanez gero, Negoziazio Batzordearen ezohiko batzarra deituko da, eta hitzarmenak kasu horietarako ezarritako mekanismoen arabera jardungo da.