



BERDINTASUN-PLANA

ELKARTENET HEZKUNTZA ELKARTEA

TE NET

CIF: G-95962825 Julio Urkijo Kalea,1,48014 –
Email: Elkartenet@elkartenet.com
Web: www.elkartenet.eus

1. AURKEZPENA

Elkartenet Hezkuntza Elkarteak 2019ko ekainean sortu zen, eta hezkuntza, proiektu sozialak eta merkataritza biziberritzeko proiektuak aurrera eramaten saiatzen da. Proiektu horiek Software Librearekin diseinatutako tresnetan oinarrituta daude, eta Arrakala Digitalaren forma desberdinak murrizteko helburua dute, Ekonomia Zirkularreko dinamikak bultzatuz.

Estatutuek jasotzen dutenez, ELKARTENET Hezkuntza Elkartearen helburuak hauek dira:

- Linuxen oinarritutako sistema eragile bat garatzea, IKTak haur-hezkuntzako azken zikloan (5 urte) eta lehen hezkuntzako lehen zikloan (6-9 urte) sartzera bideratua. Ekonomia zirkularra, berrerabilera eta ingurumenarekiko errespetua bezalako balioetan oinarrituta, irakaslearen zeregin didaktikoa indartzea du helburu, ikasteko prozesuan tresna digitalak adin goiztiarretan ere erabiliz.
- Elkarte, IGE (Guraso Elkarte) eta denda txikiei Linux sistema eragilea eta software librearekin garatutako hainbat tresna erabiltzeko prestakuntza eskaintzea.
- Erakundeen eta enpresen informatika-ekipoak berrerabiltzea, hardwarea konponduz edo ordezkaturik, beharrezkoa izanez gero, eta Linux sistema eragilea instalatuz, horrela ekipoaren bizitza produktiboa luzatuz.
- Elkarteei eta, oro har, herritarrei beren erabilera-beharren arabera berrerabiltzeko ekipo informatikoak eskaintzea.
- Tokiko saltoki txikiak ingurunearekin harremanetan jartzera bideratutako aplikazioak garatzea, tokiko kontsumoa eta auzoko merkataritza sustatzeko.

2. SARRERA

Berdintasunerako Legea, 2007ko martxoan onartua, arrazoi garrantzitsua da erakundeetan berdintasuna aplikatzeko. Legearen xedea emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunerako eskubidea gauzatzea da, bereziki emakumearen diskriminazioa ezabatuz, edozein dela ere diskriminazioaren inguruabarra edo egoera, bizitzako edozein eremutan, eta, bereziki, esparru politikoan, zibilean, lanekoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean. Lan-eremuan, emakumei lana lortzen eta sustatzen laguntzeko eta bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egiten laguntzeko jarduerak proposatzen ditu.

Lege honen aplikazioa aukera ezin hobea da erakundearen garatzen diren giza balibideen politikak hausnartzeko eta aztertzeko: ahuleziak, mehatxuak, indarguturak eta aukerak, eta, erakundearen eremu guztietan, helburu zabalagoak eta eragin positibo bat lortzera ahalbideratuko neurriak abian jartzeko.

Arestian azaldutakoa oinarri hartuta, Elkarteneten Batzar Nagusiak Berdintasun Plan bat abian jartzea onartu du, diskriminaziorik ezak, berdintasunak eta familia, lana eta bizitza pertsonala uztartzeak erakundearen giza kapital osoaren ahalmenak eta aukerak balioetsi eta optimizatuko dituelakoan, plan honek hauen bizi-kalitatea hobetzea ahalbideratuko duela sinetsita.

3. KONPROMISOA

Berdintasun Plan hau lan-giroa hobetzeko, langile guztien gaitasunak eta ahalmenak optimizatzeke eta, horrekin batera, bizi-kalitatea hobetzeko eta produktibitatea handitzeko tresna eraginkorra izatea lortu nahi bada, Batzar Nagusiak planeko helburuekin konprometitzea eta langileak zeregin horretan inplikatzeko derri-gorrezkoa da.

Plan hau egiteko, emakumeek eta gizonen erakundearen barruan duten egoeraren eta posizioaren diagnostiko zehatza egin da, diskriminazioak eta desberdintasunak antzemateko, horiek ezabatzeko helburuarekin.

- Langileei aurreko alderdi guztien berri eman zaie, e-mailez eta pertsonalki.

4. HELBURUAK

Elkarteneten helburua emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzea da, erakunde osoa barnean hartuta. Berdintasun-plana genero-berdintasunaren arloan aurrera egitea ahalbidetzen duen konpromisoa eta ildo operatiboak ezartzen dituen esparrua da. Horrela, plana lan-gida errealista eta zehatz bat izatea da helburua, une oro neurriak abian jartzen eta emaitzen jarraipena eta ebaluazioa egiten lagunduko duena.

Helburu espezifikoak honakoak dira:

- Elkarteneten lan-eremuan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratua berdintasun eraginkorrerako eskubidea bermatzea, eta sexuan oinarritutako bereizkeria-mota oro saihestea enplegua lortzearen, sustapenaren, lanbide-sailkapenaren, prestakuntzaren, ordainsariaren, lan- eta familia-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzearen eta gainerako lan-baldintzen eremuetan.
- Kontratatzeko zehaztapenak dakartzaten erabakiak sexu, arraza, adin, desgaitasun, erlijio edo talde etniko, egoera zibil, gizarte-egoera, erlijio edo sinesmen,

idea politiko eta orientazio sexualari buruzko estereotipoetan edo usteetan oinarrituta ez daudela bermatzea.

- Baldintza berdinetan, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua lortzea erakundearen eremuan, talde profesioaletan eta lanpostuetan.
- Emakumeek erantzukizuneko lanpostuetara iristeko dituzten aukerak sustatzea eta hobetzea.
- Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorraren printzipioa aplikatzea, erakundearen prozedura eta politika guztiak berrikusi eta egokituz.
- Elkartean komunikazio ez-sexista erabiltzea formalizatzea.
- Langileak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan informatzea, kontzientziatzea eta prestatzea.

5. EZAUGARRIAK

Hauek dira Berdintasun Plana arautzen duten ezaugarriak:

- Plantilla osoari zuzenduta dago.
- Genero-transbertsalitatea hartzen du bere printzipio nagusietako bat eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzeko estrategia gisa.
- Bere oinarritzko printzipioetako bat alderdien elkarrizketaren eta lankidetzaren bidez parte hartzea da.
- Planak proposatutako helburuen betetze-maila ebaluatzeko aukera ematen duten neurri-adierazleak zehazten ditu.
- Malgua eta moldagarria da, hartzen dituen sektoreetan gertatzen diren aldaketara eta inguruko errealitatera.
- Prebentziozkoa da, eta etorkizunean sexuagatiko edozein diskriminazio-aukera ezabatzen du.
- Barne-koherentzia du, dinamikoa da eta aldaketetara irekia, jarraipena eta ebaluazioa egin ondoren sortzen diren premien arabera.
- Erakundearen konpromiso batetik abiatzen da, haren ezarpenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak bermatzen dituena.

6. HARTZAILEAK

Berdintasun Plan hau erakundeko langile guztiei zuzenduta dago, eta Elkartenet Elkartearekin kontratu-harremana duten pertsona guztiei eragiten die, erakundeko langile diren aldetik.

7. ESKU-HARTZE ARLOA

Prestakuntza:

Helburua: langileek garapen profesionalera bideratutako prestakuntzan duten sarbidea hobetzea.

Ekintzak:

- Langile guztiei prestakuntza-ekintzak eskaintzea genero-diskriminaziorik ezarekin lotuta.
- Emakumeei enpresan gora egiteko aukera ematen dieten ekintzak egin daitezzen sustatzea, erantzukizuneko postuetan emakumeen presentzia handituz.
- Komunikazioa eta sentsibilizazioa aukera-berdintasunean.
- Prestakuntza sustatzea, lanbide-garapena eta lanpostuetara egokitzeko gaitasuna bultzatuz.
- Berdintasunari buruzko sentsibilizazio-tailerra enpresako langileentzat eta, bereziki, koordinazio-lanpostuentzat.

Bizitza pertsonala eta lana uztartzea:

Helburua: langileen bizitza pertsonala eta profesionala uztartzeko neurriak bultzatzea.

Ekintzak:

- Langileei kontzilio-neurriak jakinaraztea.
- Bermatzea kontzilio-eskubideak egikaritzeak ez dakarrela inolako diskriminaziorik edo kalterik sustapenari, igoerei, ordainsariei eta prestakuntzarako sarbideari, ezta gainerako lan-baldintzak murrizteari dagokionez ere.
- Txanda-, ordutegi- eta baimen-sistema hobetzeko alternatibak bilatzea, langileek bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko lanaldi-murrizketaren eta lanaldi partzialaren formuletara soilik jo behar izan ez dezaten.

- Ohikoa ez den lanaldia hartzen duten pertsonen beren lanbide-karreraren garapena eta mailaz igotzeko aukerak ez dituztela geldiaraziko bermatzea.
- Baldintza berberetan eta egiaztagiriak aurkeztu ondoren, gaixotasun larria duten gurasoak edo seme-alabak zaintzeko mugikortasun geografikoa erraztea.

Sustapen eta garapen profesionala:

Helburua: Erakundeko pertsonen lanbide-sustapena bermatzea, sexuagatiko inolako diskriminaziorik gabe.

Ekintzak:

- Irizpidea: generoa eta desgaitasuna ezin dira diskriminaziorako zergatiak izan lanpostuz igotzerako garaian.
- Ordezkaritza txikia duten lanpostuetan emakumeen sustapena erraztuko duten ekintza espezifikoak ezartzea.
- Lanpostuz igotzeko prozesuetan, lanpostuaren ezaugarri zehatzak jakinaraztea, eta funtzioez gain, betekizunak denboran, lortu beharreko helburuak eta soldata-onurak zehaztea. • Langileen kalifikazioaren erregistro informatiko eguneratua izatea, hauen sustapena bideratzeko lehen urrats gisa.

Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta/edo jazarpen moralaren prebentzioa:

Helburua: sexu-jazarpenik, lan-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko lan-inguruneak mantentzea, horrelako egoerak saihesteko mekanismoak edukitzea, eta, horrelakorik gertatuz gero, arazoa tratatzeko eta zuzentzeko prozedura egokiak daudela bermatzea.

Ekintzak:

- Jazarpenaren aurkako zero tolerantziako konpromisoa erakustea, jazarpenaren prebentziorako zuzendaritza eta langileen konpromisoa azaltzen duen printzipio-adierazpenarekin batera.
- Jazarpen moralak, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena hautematen lagunduko duen giroa sortzea.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko jarduera-protokolo bat zehaztea.

Ordainsariak:

Helburua: langileei dagokienez, ordainsari-berdintasuna mantentzen dela ziurtatzea.

Ekintzak:

- Ordainsariei buruzko analisi estatistikoa egitea gizon eta emakumeen banaketan oinarrituta, bai osagarririk gabe eta baita soldata-berdintasuna bermatzeko osagarriekin ere.
- Ezarritako soldata-taularekiko desbideratzerik dagoen aztertzea, eta horrek berdintasunean dituen ondorioak aztertzea.

Komunikazioa eta sentsibilizazioa:

Helburua: enpresak sexuagatiko aukera-berdintasunarekin duen konpromisoa barnean eta kanpoan komunikatzea.

Ekintzak:

- Elkarteko langileei Berdintasun Plana egin izanaren eta abian jarri beharreko neurrien berri ematea.
- Hizkera sexista saihestea.
- Erakundeak tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren bermearekin duen konpromisoa zabaltzea.
- Langileen informazioa, iradokizunak eta proposamenak biltzeko sistema bat sortzea, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren arloan.

Irisgarritasuna:

Helburua: hautaketa-prozesuak tratu- eta aukera-berdintasunaren irizpideak integraz egingo direla bermatzea.

Ekintzak:

- Lan-eskaintza baten aurrean, gizonen eta emakumeen CV kopuruan parekotasuna bermatzea.
- Hizkera ez-sexista erabiltzea erakundearen barruan zein kanpoan argitaratzen diren enplegu-eskaintza eta -deialdi guztietan, eta erakundeak aukera-berdintasunari buruz duen konpromisoaren berri ematea, sexuagatiko diskriminazio zuzenak eta zeharkakoak desagerrarazteko.

- Hautaketa-prozesuen analisi estatistikoa egitea, honako datuak kontuan hartuta: eskainitako lanpostuak, hautagai-zerrenda kopurua sexuaren arabera, prozesuaren emaitza.
- Hautaketa-probetan erabilitako dokumentuak eta tresnak berrikustea eta azterzea, besteak beste, elkarrizketak.

8. EGOERAREN DIAGNOSTIKOA

Elkartenet Elkartea aukera-berdintasunaren alde sentsibilizatuta dagoen erakundea da.

Erakundea garatzen den jarduera-eremua esku-hartze sozialarena da, eta, horren ondorioz, elkarteak eta haren kideek justizia-balioak eta gizarte-ekitatea partekatzen dituzte, bai aukera-berdintasunarekiko sentikorrek dira eremu guztietan, baita genero-berdintasunarekiko direnetan ere. Pertsonen talentua baloratzeko asmoa zabaldua dago antolakundean, sexua edozein dela ere.

Gaur egun, Elkartenet hainbat neurri garatzen ari da, berdintasunaren aldeko ekintzen barruan kokatuko direnak:

- Erakundeko langileei Berdintasun Plan bat egin dela jakinaraztea.
- Lanbide-egoera ohiz kanpoko arrazoi pertsonalengatik egokitzea (adibidez: ordutegia edo lanpostua aldatzea alarguntasun berriagatik/gaixotasunagatik, senide baten larritasuna/familia-ospitaleratzea)
- Jaioaurreko azterketak egiteko baimen ordainduak.

Enpresako komunikazio ez-sexistari dagokionez, hizkuntza ez-sexista bere komunikazio guztietan orokortuta ez badago ere, Elkarteak hainbat gaztelerazko dokumentutan sartu ditu pertsona guztiak ordezkatzeko dituen maskulino neutroaren erabilerrari buruzko aipamenak, sexua edozein dela ere. Hala ere, enpresak interesa du hizkera ez-sexistaren erabilera arautzeko eta, praktika orokor gisa, erakundean egiten den komunikazio osora zabaltzeko.

9. BERDINTASUN-PLANAREN IRAUPENA ETA INDARRALDIA

Elkartenet Hezkuntza Elkartearen Gizon eta Emakumeentzako Aukera Berdintasunerako Plana betetzea erakundearen balioen eta kulturaren parte da, eta, beraz, haren indarraldia mugagabea da. Plana betetzeko konpromiso sendoa dago, eta horren jarraipena eta etengabeko ebaluazioa eginez bermatzen da, behar diren eguneratzeak eginez, beharrezkoa denean.

10. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Emakumeen eta Gizonen Aukera-Berdintasunerako Lege Organikoaren 46. artikulua ezartzen duenez, berdintasun-planek ezarriko dituzte lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak, horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta praktikak, baita finkatutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezartzea ere.

Enpresaren Berdintasun Planean jasotako jarraipen-faseari eta ebaluazioari esker, planaren garapena eta inplementatu bitartean eta ondoren jarduera-arlo desberdinetan lortutako emaitzak ezagutu ahal izango dira.

Jarraipen-fasea erregularitasunez programatuko da, eta gauzatzean sor daitezkeen behar eta/edo zailtasunei buruzko informazioa emango du.

TE NET