

Berdintasunaren bideari jarraiki, LABek UPV/EHUko IV. Berdintasun Plana babestu du

LAB sindikatuak berdintasunean eta berdintasunaren alde lan egiten du. Honen adibidea da UPV/EHUko IV. Berdintasun Plana lortzeko egindako lana: aurkeztutako zirriborroei egindako ekarpenak eta 2024ko aurrekontuei aurkeztu eta onartutako zuzenketa, berdintasun plana gauzatzeko partida propioa izatea lortzeko. Horrela, gaur Gobernu Kontseiluak onartutako berdintasun plana hobetu daitekeela uste dugu, baina, orokorrean, plan ona dela esan genezake.

Berdintasunerako Batzorde Intersektoriala unibertsitatean ordezkariak duten sindikatu eta ordezkariok eta zuzendaritza taldeak osatzen dugu. Organo honen funtzioetako bat Berdintasun Plana sortzea da eta, horretarako, hainbat datu eta dokumentu sortu eta eztabaidatu dira organoaren bileretan, hala nola diagnostiko txostena, ordainsarien ikuskaritza, horiek osatzeko datuak eta, orobat, planaren edukia bera. Bilerak 2023ko abenduaren 15ean hasi ginen egiten eta negoziazio luzeen ondorioz, pasa den astean egindakoan lortu genuen Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko IV. Berdintasun Plana adostea.

Esan bezala, negoziazioa luze joan da eta bidean hainbat aldaketa izan dira: hasieran, lege berria atera zenez, ez zen posible orain arteko planen segida izango zen beste plan bat egitea; helburuak, haiek lortzeko ekintza zehatzak, hurrengo diagnostikorako baliagarri izango diren ekintzak betetzearen adierazleak, giza- zein ekonomia-baliabideak, organo arduradunak, kronogramak, etab. barneratu beharra zegoen.

Hainbat tira-biraren ondoren, lortu genuen legearen arabera eta, gure ustez, eraginkorra izango den Berdintasunerako Planaren zirriborro berri bat, baita bertan sindikatu ezberdinek egindako ekarpen batzuk sartzea ere.

LAB berdintasun-plana sinatzeko prest agertu zen, lehen zirriborroekin alderatuta nabarmen hobetu zelako eta zirriborro horri egin genizkion ekarpen gehienak sartu zirelako, hala nola:

- Soldata arrakala gutxitzeko UPV/EHUko gizonezkoak kontziliazio-neurriak hartzera bideratu (arrakalaren arrazoi nagusia zaintzarako emakumeek hartzen dituzten baimen, murrizketa eta eszedentziak baitira); Kontziliazio-batzorde bat eratzea, IRI, TEKAZEL eta ikasleen kontziliazio neurriak horretarako eskumena duen organoari proposatzeko.
- IRIren soldata arrakala ezabatzeko neurriak: IRI emakumeek maila altuagoko kategoriak lortzeko behar dituzten merezimenduak eskuratzeko ekintzetan parte har dezatela sustatzea: Koordinazio eta batzorde akademikoetan genero-oreka sustatzea eta emakumeen lidergoa bultzatzea; Ikerketa-taldeen deialdietan ikertzaile nagusia emakumezkoa izateak edo bi egotekotan, biak emakumezkoak izateak puntuatzea; Akreditatutako emakumeak katedra eta irakasle osoko plazetara promoziona dezaten bultzatzea; IRI emakumezkoen nazioarteko argitalpenak sustatzea; Irakaskuntza-kreditu murrizketak eta irakaskuntza geroratuta edo ikerketa/ transferentzia/irakaskuntzako merezimenduengatik murrizketak ez galtzeko neurriak.
- Unibertsitate-jarduera osoan sartzea genero-eragina: UPV/EHUk egiten dituen arautegiek eta deialdiek genero-eraginari buruzko nahitaezko txostena izateko beharra; Genero-ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan txertatzeko gida bat egitea; Titulazioetan genero-ikuspegia txertatzea sustatzen duten irakaskuntza berrizatzeko proiektuak egiteko deialdia onartzea.
- Diziplinen artean genero arrakalari aurre egiteko neurriak: Hezkuntza sailarekin hitzarmena sustatuz "emakumeak zientzian, teknologian eta ingeniarietan" programa sortu lehen eta

bigarren hezkuntzako ikasleekin, rolen estereotipoak apurtzeko; Lehen eta bigarren hezkuntzako ikasleei zientzia, teknologia eta ingeniartzaren inguruko lantegiak zuzendu urtean zehar, hiru campusetan.

- Matxismoa ikusaraztea eta feminismoa sustatzea: UPV/EHUko emakumeen lana aitortzeko astea sortzea.

Baina, sindikatu batzuen ustetan, arlo laboraleko alderdiak bakarrik barneratzen zituen plana negoziatu behar zen eta, beraz, hortik kanpoko ezer ez zutela sinatuko adierazi zuten. LABen ustetan, aldiz, lan-arlokoak baino alderdi gehiago negoziatu behar ziren, eta Berdintasun Plan bakarra egon behar zen unibertsitate-komunitateko hiru sektoreetarako.

Gauzak horrela, administrazioak, sindikatu hauen eskaerei men eginez, plana bi zatitan banatzea proposatu zuen: batetik, arlo laboralari lotutakoa eta, bestetik, Berdintasunerako Plan Estrategikoa izango litzatekeena. Honen aurrean, LAB sindikatutik baldintza bat jarri genuen negoziazioekin aurrera jarraitzeko: arlo laboralari dagokion zatia adostu, sinatu eta Gobernu Kontseilura eraman, honek berretsi dezan eta, ondoren, beste zatia (Plan Estrategikoa) Gobernu Kontseiluan aurkeztu eta, honek onartu ostean, arlo laboraleko zatia bestean txertatu. Administrazioari konponbide egokia iruditu zitzaion eta, ondorioz, pasa den astean Plan laboralaren akordioa sinatu genuen eta gaurko Gobernu Kontseiluan Plan laborala berretsi dute eta ondoren, UPV/EHUko IV. Berdintasun Plana (Estrategikoa) onartu dute.