

DISKRIMINAZIOEI AURRE EGITEKO KONTRATAZIO PROPOSAMENA

Euskal Herria, 2019ko azaroak 13



SARRERA

Sindikatuak adostutako estrategia sindikalari jarraiki, urrats berri bat emateko asmoz, kontratazioetan diskriminazioaren aurkako proposamen hau adostu dugu.

Euskal Herriko enpresa guztietan, gaur egun, kontratazioetan diskriminazioa dago. Askotariko arrazoiak daude, jatorria, sexua, ideologia, sindikala, adina, irudia/itsura edota beste hainbat. Enpresa batzuetan, urteen poderioz, arazo potolo bilakatu da eta aurre egiteko momentua iritsi zaigula argi daukagu.

Laburbilduz, proposamen honek, bi helburu ditu bere baitan; batetik, jatorri, adin, ideologia edota bestelako diskriminazioak ekiditeko kontratazio prozedura anonimoak bultzatzea, garrantzia pertsona horren formakuntza eta gaitasunei emanez; eta bestetik, egoerak hala eskatzen duenean, langileen artean sexu parekidetasuna helburu izanik, emakumeen kontratazioa bultzatzea.

PROPOSAMENA

1.- Enpresa eta Langileen Ordezkaritzaren artean adostea enpresa horretan egiten den kontratazioa ez diskriminatzailea izango dela, eta horretarako berme guztiak duen prozesu baten alde egitea erabakitzen dela.

2.- Enpresan ordezkaritza duten sindikatu guztiak (ordezkaritza duten sindikatu bakoitzeko pertsona bat) eta enpresako zuzendaritzak Enplegu Komisia osatuko dute, kontratazio prozesuaren berme guztiekin egiten dela bermatzeko. Komisia honen funtzioak hauek dira:

- Lanak duen beharrak adosteko asmoarekin, enpresak ematen duen informazioaren ebaluazio.
- Kontratazio prozesuaren jarraipena eta inspektzioa
- Kontratuen jarraipena egitea, hau da zenbat eta zer kontratu mota egin behar den.

3.- Kontratazio prozesu guztia anonimoa izango da, eman daitekeen edozein diskriminazioari aurre egiteko.

4.- Enplegu komisioak, lanpostuen zerrendatze bat egingo du, argi zehaztuz zeintzuk diren lanpostu bakoitzeko funtzioak eta zer nolako baldintzak eta gaitasuna bete behar duten lanpostu bakoitzerako aurkezten diren hautagaiak (kapazitatea, ezagutza, formakuntza, ...).

5.- Enplegu komisioak publiko egingo du lanpostu eskaintza enpresa dagoen inguru geografikoan, eta lanketa berezia egingo du inguru horretan dauden gazte, emakume, immigrante, aniztasun funtzionala eta LGTBI+ eragileekin. Tokian tokiko egoera eta baliabideen arabera, enplegu komisioa izango da eskaintzen publikitate eta sozializazioa nola egingo den adostuko dutenak (hedabideak, elkarteak...).

6.- Enplegu komisioak lan eskaerak jasotzeko prozedimendua ezarriko du, hurrengo ezaugarriei jarraituz:

- Eskaerak datu pertsonal eta argazki gabekoak izango dira, gaitasuna eta baldintzak betetzen dituen datuak eta kontakturako telefonoa bakarrik txertatuz. Aukera desberdinak irekiko dira eskaerak jasotzeko: webgunea, postaz edo buzoian.
- Eskaera bakoitzari zerbaki bat ezarriko zaio.

7.- Enplegu komisioak eskaeren azterketa bat egingo du, erabakiz zeintzuk betetzen dituzten ezarritako baldintza eta gaitasuna lanpostu bakoitzarentzat, eta zeintzuk ez. Betetzen dituztenekin poltsa bat osatuko da.

8.- Poltsa osatzen duten pertsonen artean zozketa egingo da, lanpostuak beteko dituzten lan eskaerak hautatzeko. Horretarako, emakumeak lan munduan pairatzen duten diskriminazioari erantzuteko, eta genero parekidetasuna bermatzeko, hurrengo kriterioak erabiliko dira:

- Enpresa genero ikuspuntutik parekidea bada (gehienez 60/40), lan poltsa osatzen duten pertsonen artean zozketa egingo da, eta kontratazioak zozketa eta gero ezarritako ordenaren arabera egingo ditu.
- Enpresa genero ikuspuntutik parekidea ez bada (ez du gutxienez 60/40 betetzen), lan poltsa osatzen duten pertsonen artean zozketa egingo da eta horren arabera zerrenda osatuko da. Orduan, zerrendako errenkara errespetatua, denei deitu eta lan poltsan daudela jakinaraziko zaie eta datuak osatzeko deitzen zaiela. Lan poltsaren prozesuari buruzko informazio ere emango zaie (lan poltsa hori datozen 4 urteetarako baliagarria dela, behin lan postu bat beteta, lan poltsako azken postuan kokatuko liritekeela horrela denek lan egiteko eskubidea edukitzeko...) eta dagokionean deituko zaiola. Dei horietatik, zerrenda kideak generoaren arabera ere identifikatu ditugunez, dauden postuak lehentasunez emakumeek beteko dituzte; tartean dauden gizonak momentuz baztertuak izango dira, eta zerrendako emakume kopurua amaitzen denean, gizonak kontratatzen hasiko dira, zozketa eta gero ezarritako ordenaren arabera.

9.- Enplegu komisioak hautagai bakoitzari komunikatuko dio lanpostua egokitu bazaio edo ez.

10.- Hautatuak izan ez direnek lan poltsan jarraituko dute etorkizunean lanpostu horretarako egon daitezkeen etorkizuneko eskaintzetarako, eta poltsatik kontratatuak izan direnak, kontratua amaitzen zaienean, poltsan sartuko dira, azken postuetan.

11.- Lanpostu bakoitzarentzat eratu den lan poltsa, 4 urteko iraupena izango dute.