

■ **Berdintasuna / Igualdad**

Akordio honekin, lehen urratsak eman ditugu enpresa guztiek, legeak behartu edo ez, berdintasun-planak izan ditzaten, lantokietan ere genero-arrakala ezabatzeko tresnarik egokiena da.

■ **Enplegua / Empleo**

Enplegua da gure ekintza sindikalaren elementu nagusia, beraz, gure helburua enplegua garatu eta babestuko duten politika publikoen diseinuan era zuzenean parte hartzea da.

■ **Kanbide Heziketa / Formación Profesional**

Lanbide Heziketa bere osotasunean hartuta, hasierako prestakuntza eta enplegurako prestakuntza moduan, geroz eta elementu esanguratsuagoa da enpleguan eragiten diren aldaketen ondorioz gertatzen diren trantsizioak ahalik eta azkarren eta era bidezkoan eman daitezten.

■ **Lan Osasuna / Salud Laboral**

Prebenzio kulturaren behatokia sortzea hitzartu dugu. Behatokia, laneko gaixotasunak azalertzeko tresna izango da, horrek prebenzio neurrien aplikazioan onurak eragingo ditu lan baldintzek ez ditzaten osasunean kalteak eragin eta kalteak sortzen direnean langileei hori konpentsatzeko neurriak.

■ **Industria**

Euskadiko Itun Soziala sortu Industria 4.0.rako trantsizioa bidezkoa izan dadin, eta bertan hartzen diren neurriek, errekualifikazio profesional faltagatik sor daitekeen enplegu galera ekiditen laguntzeko.

El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.

Organización Internacional
del Trabajo



OTSAILA
2020

Lanberriak

CCOO.EUS



SOMOS CCOO DE EUSKADI

Ha sido necesario crear esa cultura del dialogo y del acuerdo para poder pasar del papel consultivo de las organizaciones sindicales a poder incidir en las políticas públicas que mejoran las condiciones de vida y de trabajo de la ciudadanía.

■ Igualdad / Berdintasuna

CCOO de Euskadi trabaja por la igualdad en todos los ámbitos. Es una apuesta irrenunciable para nuestra organización y de la que hemos hecho depender el posible acuerdo en el resto de materias que se han trabajado en el marco del diálogo social.

Con este acuerdo damos los primeros pasos para el objetivo de que todas las empresas, obligadas o no por la ley, tengan **PLANES DE IGUALDAD**, como la herramienta más adecuada para revertir la brecha de género también en los centros de trabajo

Euskadiko CCOO berdintasunaren alde egiten du lan esparru guztietan. Gure erakundearentzat ukasezina den apustua da eta gizarte elkarrizketaren markoan, beste arloetarako lor daitekeen akordio horren menpe jarri dugu.

Akordio honekin, lehen urratsak eman ditugu enpresa guztiek, legeak behartu edo ez, berdintasun-planak izan ditza- ten, lantokietan ere genero-arrakala ezabatzeko tresnarik egokiena da.

■ Empleo / Enplegua

Enplegua da gure ekintza sindikalaren elementu nagusia, beraz, gure helburua enplegua garatu eta babes- tuko duten politika publikoen disei- nuan era zuzenean parte hartzea da.

El empleo es el elemento clave de nuestra acción sindical y como tal, nuestro objetivo es el de participar de manera directa en el diseño de las políticas que permitan su protección y desarrollo.

Hemos logramos consensuar las “Bases para una Ley del Sistema Vasco de Empleo”, cuyos conte-

nidos se centran en situar el **EMPLEO DE CALIDAD** como un eje central de las políticas de país y la integración y coordinación de agentes e instituciones en un único Sistema Vasco de Empleo

■ Formación Profesional/ Lanbide heziketa

La Formación Profesional entendida en su sentido amplio de formación inicial y formación para el empleo, es un elemento cada vez más importante para que las transiciones derivadas de los cambios en el empleo sean lo más rápidas y justas para las personas.

Entre otros, los elementos prioritarios a desarrollar dentro de un Sistema Integrado de Formación Profesional son identificar nuevos perfiles profesionales así como las necesidades de cualificación y recualificación de las personas que puedan verse afectadas por los cambios y desarrollar por completo un sistema de **RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPE- TENCIAS** que permita visibilizar las competencias profesionales de las personas trabajadoras.



■ Salud Laboral/ Lan Osasuna

Hemos acordado la creación del observatorio vasco de la **CULTURA PREVENTIVA**. Este observatorio va a ser un instrumento para sacar a la luz enfermedades profesionales, lo que mejora la aplicación de medidas preventivas para que las condiciones de trabajo no ocasionen daños a la salud, así como la compensación de ese daño a las personas trabajadoras afectadas.

Tenemos que crear un instrumento que nos ayude a construir una nueva cultura preventiva que también visibilice las enfermedades profesionales derivadas de, por ejemplo, la exposición a agentes químicos o los riesgos músculo esqueléticos, así como las medidas que se pueden aplicar para su prevención.

Prebentzio kultura berri bat eraikitzen lagundu- duko digun tresna sortu behar dugu, eragile ki- mikoekiko esposiziotik edo giharretako arrisku eskeletikoetatik, adibi- dez, eratorritako lan gai- xotasunak azaleratuko dituen, bai eta horiek ekiditeko aplikatu behar- reko prebentzio neu- rriak ere.

■ Industria

La creación del Pacto Social Vasco para una Transición Justa a la Industria 4.0, y las medidas que se adopten en él, servirán para **ANTEPONERNOS A LAS POSIBLES PÉRDIDAS DE PUESTOS DE TRABAJO** por falta de una recualificación profesional por las nuevas necesidades que surgirán derivadas de la Industria 4.0.

Euskadiko Itun Soziala sortu Industria 4.0.rako trantsizioa bidezkoa izan dadin, eta bertan hartzen diren neurriek, errequalifikazio profesional fal- tagatik sor daitekeen enplegu galera ekiditen laguntzeko.

Algunos de sus objetivos son:

- ✓ Nuevas inversiones por parte de las empresas en equipos para poder afrontar el reto de la adaptación competitiva.
- ✓ La formación y recualificación de las personas trabajadoras tras un análisis compartido entre sindicatos y patronal de nuevos perfiles formativos, formación y recualificación necesarias.
- ✓ La recolocación de las personas desempleadas por el impacto de la Industria 4.0 o la cobertura social a trabajadoras y trabajadores sin posibilidad de recolocación durante el proceso de recualificación y su vuelta al mercado de trabajo.