



UPV/EHUko lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko gida (2021eko urria)

Oro har, gida osoari dagokionez, STEILASEk jarduteko printzipio hauek planteatzen ditu:

1) **Malgutasuna.** Gure ustez, laneko denbora eta espazioa berrantolatzeke neurriek malgutasun-printzipioaren mende egon behar dute. Horrela, AZPari dagokienez, egunean nahitaez egon beharreko bost ordu aldarrikatzen ditugu, eta ordu gehigarrien kopurua kontziliazio-beharren arabera banatzea. Zaintzei zentraltasun handiagoa ematea da kontua, ordu horiek ematean gizarte-erantzunkidetasuna azpimarratzeko.

Pandemia ostean, ahots ugari bat egiten dugu zaintzak (autozaintza barne) gure bizitzan izan behar duen lehentasunaren inguruan. Orain da momentua hitzetatik praktika errealera saltoa egiteko.

2022ko AZP lanaldiaren zirkularrari eginiko alegazioa txertatzen dugu **(ERANSKIN I)**.

Inondik inora, ezin zaio malgutasuna deitu orain dugunari: hau da, sarrera edo irteeran 30 minutu besterik ez izatea. Hau ez da malgutasuna.

2) **Genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna.** Administrazio-karreraren sartzeko eta sustatzeko prozesuetan, baita karrera akademikoan eta ikertzailean ere, irizpide jakin batzuk sartzea proposatzen dugu, zainketetan emandako denbora aitortzeko. Adibidez,

- AZParen lekualdatze-lehiaketaren deialdian puntuazio gehiago eman beharko litzateke bigarren mailara arteko desgaitasuna duen odolkidetasun senide baten edota izendaturiko pertsonen zaintza



eman den aldiko tartean.

- Irakasle eta ikertzaileei dagokienez, DOCENTIAZ programan seigarren faktore bat sartu beharko litzateke 0 dimentsioan (irakaskuntza-enkarguaren zailtasuna neurtzen du), zaintzagatiko lizentzia, baimen edo eszedentzian egoteagatik puntuazio bat ematen duena. Beste gai nagusi bat irakasle eta ikertzaileek euren zaintza-lizentziak automatikoki ordeztuko direnaren segurtasuna izatea litzateke.

3) **Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko familia-harremanez gain:** baimenen eta lizentzien arloko eskubideak kontzeptu horiei lotuta daude. Familia eta zaintza eredu horri beste aukera batzuk gehitu behar zaizkiola uste dugu. Beraz, proposatzen dugu langile bakoitzak, odolkidetasun harremanaz gain, bizikidetzan ari diren pertsonen zaintza eskubidea errekonozitua izatea eta lau pertsona izendatu ahal izatea, lehen mailako senideen tratamendu bera jasotzeko baimenak izateko.

(ERANSKIN II)

4) **Kasu espezifikoetarako lanaldi bereziak:** 2005. urtean sinaturiko AZP laboral eta funtzionarietzako bi akordietan, osasun edo zaintza (adingabeen zaintza esplizituki adierazi beharko litzateke) arrazoi argudiatuengatik, langile horren behar espezifikoei egokituriko lanaldi berezia eskatzeko eta onartzeko aukera erregulatzan dira.

16 urte pasa dira orduz geroztik eta akordioak berrikusteko eskakizuna egiten dugu.

Orduan, lanaldi trinkoa egiteko aukeratik ez zegoen, beraz, aukera hori irekitzen zitzaion langileari. Orain ordea, lanaldi trinkoa geroz eta ohikagoa izanik, salbuespen kontziliazio neurri honek ez du hobekuntza berezirik suposatzen.

Hobekuntza proposamen batzuk:

- Lanpostuz aldatzeko aukera ahalbideratzea, langilea

bere bizilekutik ahal duen hurbilen egon dadin erraztuaz.

- Telelan aukera ezberdinak (osoa, partzialak,...)
- Urrutiko lana egiteko ordu- poltsa (150 ordu urtero).

Hala eta guzti ere, STEILASetik proposatzen dugun lanaldiaren malgutasun neurriekin, uste dugu horrelako egoerak ez liratekeela salbuespeneko bidetik joko gehienetan.

5) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2020ko azaroaren 17an onarturiko lege- proiektuaren arabera erabiltzen den emakumeen eta gizonen familia-bizitzaren, bizitza pertsonalaren eta lan-bizitzaren **“kontziliazio erantzukidetasun”** (conciliación corresponsable) kontzeptua erabiltzea proposatzen dugu.

6) Kontziliazioak eragindako **baja guztien ordezkapena** ziurtatzea.

GIDARI DAGOKIONEZ, HONAKO NEURRI HAUEK SARTZEA PROPOSATZEN DUGU:

1.1. Umearen jaiotzarengatik zaintza baimena

Geroz eta ohikoagoa da pertsona bakar batek, beste ama/aitarik gabe umea izatea. Kasu hauetan, pertsona bakar batek bi gurasoek gaur egun dituzten baimenak pilatu ahal izatea eskatzen dugu. Erabaki honek suposatzen duen zailtasun gehigarria errekonozitu eta benetazko konpromezua hartuaz.

Hau da,

- Beharrezkoak: 12 aste
- Borondatezkoak: 20 aste
- UPV/EHUK hobetzen duena: 4 aste

1.8. Senidearen istripua, gaixotasun larria eta heriotza

Dolua egiteko denbora bat sartzea (20 egun natural): askotan, langileek aldi baterako ezintasuna eragin behar izaten dute; garrantzitsua iruditzen zaigu uztartze-gida batean heriotza pertsonen bizi-zikloaren zati gisa kontuan hartzea.

1.9. Seme-alaben tutoretzen dela eta,

ikasturtean zehar hainbat bileratara joan ahal izateko baimen ordu kopurua oso eskasa iruditzen zaigu. Seme edo alaba bakoitzarengatik urtean gutxienez 5 ordu izatea eskatzen dugu.

1.10. **Kontsulta medikoak** baimenari hobekuntzak:

- Bikotekideak edo "pertsona aukeratua/izendatutako pertsonak" betirako ezgaitasuna duenean bakarrik kontenplaten da medikuarengana edo froga medikoetara laguntzeko baimena. Baina, oso maiz gertatzen da ezgaitasun hau TENPORALA dela (adibidez, minbizia kasuak). Pertsona horrek ezin du bakarrik joan erabat ahulduta eta gaixo dagoelako bere bizitzaren etapa horretan, baina ezgaitasuna ez denez BETIRAKO EHUKo langileak ez du bere bikotekideari edo izendatuko pertsona laguntzeko baimenik. Hau salatu nahi dugu, maiz gertatzen den kasuistika bat delako. Gure proposamena jada bidali genuen.

(ERANSKIN IV)

- Odola eman ahal izateko baimena gehitu. Lanez kanpoko ordutegiari dagokiona kentzea (Osakidetzako hitzorduen atzerapena kontuan hartuta).

- Familiako medikuak errehabilitazio sesioak agintzen dituenen, hauek laneko orduen baitan badira, baimena izateko arazorik ez izatea.

- Albaitariaren kontsultara joateko lau orduko baimena ematea.

1.11 Ezkontza baimena

Baimenak eta lizentziak familia eta harreman eredu tradizionaletara bakarrik mugatzea ez da gaurko errealitatearen beharrei erantzuten dien planteamendua.

Ezkontza edota izateko bikote baimenak eskema mugatu honi erantzuten dio. Zentzu honetan, gure proposamena 6 urtetik behin 15 eguneko opor baimen gehigarria ahalbidetzea litzateke, EHU langile guztientzako.

Berria Egunkariko langileek jada baimen hau jaso dute haien lan itunean:

“4. KONTRATU ETETEA / BAIMENAK

- Lanuzte ordainduak:

1. – Ezkontzeagatik, bi asteko lanuztea izango da, hamabost egun natural. Ezkontza ofizialik egiten ez dutenek ere eskubide bera izango dute (bost urtetik behin). Bikoterik osatzen ez duten langile guztiek dute, hiru urteko antzinatasuna izanez gero, egun horiek hartzeko eskubidea (behin hartuko dira). Itun honetan, elkarrekin bikote eran bizi diren sexu bereko zein diferentetako lagunek osatutakoa hartuko da bikotetzat. Egun hauek hartzeko onartzen diren egoera ezberdinak ez dira metagarriak izango.”

1.13. Gaixotasun kronikoa duten senitartekoak edo izendaturiko pertsonak zaintzeko baimen ordaindua.

Urtean baimen hau erabiltzeko dauden 50 ordu horiek duten erabilpen baldintzak malgutzera. Hau da, lanaldiaren sarrera eta irteerekin izan beharra ezabatzea. Zaintzaren garrantziaz ari bagara, koherentziaz jokatu behar dugu. Beraz, zaintzeko dugun pertsona horren beharrek izan behar dute ardatza. Beharra goizeko 11etan kokatzen bada, langileak 50 orduko baimen hori erabili dezake behar denean lanetik atera eta sartzeko, eta 50 ordu baino gehiago izatea.

1.14. **Norberaren gauzetarako baimena.**

Dismenorrea pairatzen duten langileentzat bi eguneko baimena sartzea (hileroko mingarriak). Gure ustez, autozainketarako epigrafe bat gaitu beharko litzateke, eta bertan egokitu baimen hori.

1.16. **Emakumearekiko genero indarkeria**

Egoera hauetan jasotzen diren kasuetan, lanaldia edozein proportzioetan murriztean soldata osorako eskubidea aldarrikatzen dugu langilearentzat, ez bakarrik herena edo gutxiago denean.

1.17. **Mendeko pertsonak eta/edo adingabeak zaintzeko eszedentzia.**

- Seme edo alabaren zaintzarako eszedentzia eskubidea ezin da 3 urtetara mugatu jaiotza, harrera edo adopzioa efektibo egiten denetik. Ez dugu muga beharrik ikusten egoera hauentzako.
- Zaintzarako eszedentzia hau adin nagusiko edota izendaturiko pertsonen zaintza beharrak erantzun ahal izateko ere ahalbideratzea.
- Postuaren erreserbak urte bateko iraupena izatea penalizazio bat dela uste dugu. Langile hauen kasuan, zaintza beharrek justifikaturiko eszedentzia izanik, lanpostuaren erreserba bermatua izan beharko lukete. Bestelako edozein mugek langileari bidegabeko presioa ezartzea iruditzen zaigu.
- Eskolako oporraldietan 16 urtera arteko adingabeak zaintzeko eszedentzia hartzeko aukera izatea.

1.18. **Interes partikularragatiko borondatezko eszedentzia**

Berriro ere errata bat dagoela adierazi nahi dugu. Gidan, baimen hau IRI eta AZP funtzionarioentzat dela azaltzen bada ere, Lan kontratudun langileen hirugarren hitzarmen kolektiboak (2010) bere 51.2.2. puntuan eskubide hau jasotzen du.



Edonola ere, baimen honetatik itzultzean plazaren erreserbarako eskubidea mantendu ahal izatea ezinbesteko da, horrelako baimenak presiorik gabe eskatu ahal izateko.

2.1. Ordutegi-malgutasuna

- Alegazio txosten honen sarreran azaldu dugun bezalaxe, ORAIN da momentua, pandemiak biziki astindu gaituen etapa honetan, lan bete- beharren eta pertsonen behar pertsonal anitzen (kontziliazioa, zaintzak, gaixotasunak,...) arteko oreka konpromezu erreal, ausarta eta berritzailea hartzeko. STEILASetik behin eta berriz diogu: MALGUTASUNA. Hainbat, arazo eta korapilo askatuko lituzkeen ardatza da. Langileari konfidantzaz begiratu eta **lanaldiaren egitura erregulatzaille irekiago bat diseinatu.** (Ikusi berriro ere **ERANSKIN I**)
- Adingabeen adina 16 urtera arte izatea.
- Malgutasun hori adinekoak zaintzeko ere aplikatzea proposatzen dugu. ERANSKIN IIIan azaltzen dugun ordutegi malgutasun proposamenak horrelako baimen bereziak sahiestuko lituzke.
- Gaixotasun larriren bat izan duten langileek eta zaintza-lizentzien kasuan, lanpostura pixkanaka itzultzeko aukera sartzea. **Egokitzapen-aldi** bat ezar liteke, hiru hilabetekoa edo lauhileko batekoa, irakasle eta ikertzaileen kasuan ordu-mugarekin edo kreditu-murrizketarekin. Gure ustez, Autozainketarako epigrafe bat gaitu beharko litzateke, eta bertan egokitu baimen hori.

2.2. Lanaldia murriztea kontziliazioa dela-eta

- " % 65etik gorako desgaitasuna duen seme-alaba zaintzea" atalean



proposatzen dugu lanaldia 1/3 murrizteak ez dezala ordainsaria murriztu, era berdinean adin nagusiko edota izendaturiko pertsonen zaintza beharra dagoenean.

- Murrizketarako eskubidea, kontziliazioaz gain, osasun arazoak daudenean ere kontutan hartzea oso garrantzitsua dela deritzogu. Batzuetan, lanaldi osorako prest ez dauden, baina ordu kopuru gutxiagorekin ongi moldatuko lirartekeen langileek ez dute aukerarik honetarako, askotan, baja medikoa izaten delarik irtenbide bakarra.

2.3. Telelana (ERANSKIN III)

Pandemiak ekarri dituen eszenatoki berriak direla eta, PREMIAZKOA da Telelanerako 2016ko Akordioa berrikusi eta nabarmenki hobetzea.

IRI arloari dagozkionak soilik:

- **Aldi baterako lanaldi osoko lan-kontratuko irakasleen kontratuen iraupena**

Kontratua etetea nahitaezkoa ez izatea proposatzen dugu. Irakasle eta ikertzaileentzat aukera bat baizik, langilearen mesederako izan beharrea, bere lan-egoerarako kaltegarria izan baitaiteke. Hori izango litzateke, adibidez, irakasle atxikien kasua, agregatuaren oposaketa izan edo kontratua BIK bihurtzea atzeratzen duena.

- **Aldi baterako irakasle eta ikertzaileak kontratatzeko merezimenduen ebaluazioa**

Antzeko arrazoiak direla medio, proposatzen dugu haurdunaldiko, merezimenduen ebaluazio-aldiko eta adopzioko aldiaren salbuespena hautazkoa eta ez-nahitaezkoa izatea, gutxienez ikerketa-merezimenduetarako (ikerketa-karrera jakin bat aldi horietan ere





garatzen duten irakasle eta ikertzaileen kasuak gertatzen dira). Irakaskuntza- eta kudeaketa-merezimenduen kasuan, zaintzagatiko, jaiotzagatiko, adopzioagatiko edo harreragatiko lizentzia-aldiak edo beste batzuk kontuan hartu beharko lirateke benetako irakaskuntza eta kudeaketa egon izan balira bezala, irakaskuntzako bosturtekoak edo ordainsari gehigarriak bezalako osagarriei eta alboko eta agregatuko egiaztapenei begira.

OROKORRA:

Gidak jasotzen duen 4. puntuari dagokionez, **“Kontziliaziorako zerbitzuak eta laguntzak”**, gure ustez, matrikuletarako laguntzak ez dira kontziliazio-neurriak, ezta Leioako campuseko UMEAK haur eskola fundazioa ere. Haur-eskolak publikoak eta doakoak izatearen aldeko apustua egiten dugu. Horregatik, gida honetako laugarren atala kentzea proposatzen dugu.

