



## BANATZEAGATIKO LIZENTZIA

### AZALPENA

Neurri hau duten bi erakundeetan desberdin kudeatzen da banaketa-lizentzia:

1.-Berdin da ezkonduta egon edo ez, berarekin bizi dena hartzen da kontuan. 5 egun natural. Banaketa gauzatzen denean, elkarbizitzarako etxea uzten duenean hartuko da, eta ordaindu gabeko beste 5 egun naturalez luzatu ahal izango da. Pertsona berarekin izanez gero lizentzia behin bakarrik hartzeko eskubidea egongo da. Eta berriro hartu ahal izateko 10 urte pasatu beharko dira aurrekoa eman zenetik.

2.-Ordaindutako egunak: 1.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasunaren eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Emakumearen ahalduntzea.
- Pertsonengan interesa jartzea, zabaltzea ekarpen horiek jasotzeko aukera eta eskaera horiei atentzioa jartzea.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Antolaketan eragina du, lan taldeari eragiten dio, elkartasun mekanismoak antolatzeko denboraz eta garaiz komunikatzea beharrezkoa da, ahal bada 15 egun baino lehenago.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Positiboa eta komenigarria da momenturen bat izatea horri dedikatzeko, momentu eta gestio konplikatuak izan daitezkeelako.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Gure bizitzetako fase garrantzitsu baten aitortza suposatzen du, unitate familiarrak eta aniztasun familiarra areagotzen du eta harremanak betikitzen dituen estereotipoekin apurtzen da.

-Banaketa baten aurrean emakumearen egoera ekonomiko beti prekarioagoa da gizartean eta horretarako lagungarria da.

-Fase horretan dagoen edozein pertsonaren bizipenak eta bestelako tramiteak kudeatzeko da lagungarria.

## GARATU DEN ERAKUNDEA Kopurua: 5

Arloa:





## HAURREN EGOKITZAPENERAKO BAIMENA

### AZALPENA

Ordaindutako lizentzia da. Eskolarako egokitzapena egiteko orduak enpresaren kontu izaten dira.

Haurrak eskolaratu behar direnean, langileak 10 orduko baimena izango du haurren egokitzapen-fasean parte hartu ahal izateko. Ordu gehiago behar izanez gero, langileak bere gain hartu beharko ditu, beste ordutegi batean konpentsatzeko aukerarekin. Edozein kasutan, malgutasunez jokatu da eguneko derrigorrezko erreferentzia-ordutegiarekin.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasuna eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Beharra ez denez inprobisatua izaten, aurrez planifikatzea.
- Kontziliazioa gehiago errazteko ordutegi malgutasunarekin konbinatzea.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Premiazko lanei erantzuteko eta talde lana koordinatzeko zailtasun batzuk agertu dira, baina oro har, hain premiazkoa ez den lana eta egiteke geratzen dena, beste ordu batzuetan egiten da.
- Baimen kontu guztietan bezala agendak antolatzea.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Dena da onura, denbora ordainduta izatea. Eragina positiboa da.
- Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

Erabilerari dagokionez denetik ikusi da, kasu batzuetan emakumezkoek erabiltzen dute batez ere, beste kasuetan gizonezkoek ere bai.

Genero rola eta estereotipoak aldatzeko neurri bat izan daiteke, hainbat erakundetan gainera praktikan horrela ziurtatu dute, gizonezkoek ere hartzen duten baimena dela.

## GARATU DEN ERAKUNDEA Kopurua: 3

Arloa:





## KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

# EZKONTZA-BIZIKIDETZA-NORBERAREN BEHARRAK BAIMENA

### AZALPENA-XEHETASUNAK

Tradizionalki ezkontza lizentzia deitu dena eraldatu du, erakunde bakoitzean izen eta modu desberdinak hartuz:

1.- Ordaindutako egunak: 15 egun lan-harremanean.

Nori: Bikotea-ekonduta egotea ez da behar.

2.- Ordaindutako egunak: 20 egun + beste 15 eguneko ordaindu gabeko baimenez luzatzeko aukera.

Baldintzak: Lizentzia berriz erabili ahal izateko, 10 urte pasa behar dira.






Nori: ezkontzen diren bikoteei, izatezko bikoteei nahiz bikotearekin elkarbizitza egonkorra dutenei ematen zaien lizentzia da, eta ezin izango da hartu bikotekide biak lehen lizentzia hartutako berberak baldin badira.

3.- Ordaindutako egunak: 20 egun naturaleko ezkontzeko edo norberarentzako lizentzia izateko eskubidea.


Baldintzak: lan-bizitzan soilik behin hartu ahal izango da, eta ezkontzeko lizentzia hartu dutenek ezin izango dute norberarentzako lizentzia hartu.

4.- Ordaindutako egunak: 18 egun + 10 egun naturaleko ordaindu gabeko baimenari gehitu ahal zaio.

#### NEURRI MOTA

-  1. Baimen eta lizentzia hobetuak
-  2. Denbora malgutasuna
-  3. Lan eremuaren antolaketa – espazioaren malgutasuna
-  4. Zerbitzuak
-  5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

 BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Neurri aurrerakoi gisa baloratu da, gizarteko aniztasunaren aldeko errespetua eta aitortza erakusten duelako. Edozein pertsonak izan ditzakeen eta inongo lizentzia edo arautan jasota ez dauden behar pertsonalak babesteko keinu positibo gisa baloratu da.

-Talde moduan aitortza.

-Ikuspegia zabaldu egiten da.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Erresistentziak aurretik ekondutako jendeak ez du aukera hau erabiltzeko eskubidea izan eta ezadostasunak jaso genituen.

-Pertsona berriak kontratatu behar dira batzuetan, ordezkatze kontratuekin normalean.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Bikotean ez bizitzea erabaki duten langileen errekonozimendua, jende gehiagorengana iristen da.

-Onurak ekartzen dizkio langileari, harremanen aitortzak, eskuzabaltasun handiz egin zen bisualizatzen zuelako egoera hori, balioak oinarrian.

-Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Tradizioz ezarritako eredurik ez du saritzen, beraz aitortza zabaltzen du. Irakurketa oso zabala egiten du, aniztasun familiarra ikustaraziz.

-Erabilerari dagokionez, genero roletan zehazki ez dugu ikusi eraginik, besteen zaintzarako baino norberaren zaintzarako da. Gure ustez familia aniztasun kontzeptua zabaltzeko balio dezake eta zentzu horretan estereotipoak apurtzeko.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 5

Arloa:





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## GURASO BAKARRENTZAKO NEURRIAK

### AZALPENA

Neurri honekin egoera zaurgarriago batean egon daitezkeen pertsonen kontziliazioan eragin positiboa eman nahi da. Erakunde bakoitzak bere xehetasunak ditu.

-Langileak guraso bakarreko familia osatzen duenean, amatasun-lizentzia edo haur bat seme-alabatzat adoptatzeagatik edo hartzeagatik lizentziaz gain, gurasotasun-lizentzia ere gehitu ahal da.

-Guraso bakarreko familiak seme-alabak medikuarenera laguntzeko 27 ordu (besteek 18) eta gutxitasun fisiko edo mentala duten senideei medikura laguntzeagatik ordu gehiago aitortzen dira.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Guraso bakarraren beharrak legez oraindik arautu gabe dauden une honetan, auzitegiak erabakitzen ari dira kausan kasuan zer egin, enpresak legeari aurre hartzea eta gizarteko behar eta eskaera berriei aurre hartzea dira neurri honen indar nagusia.

-Kontziliaziorako oso beharrezkoa.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Amatasun lizentzia gehiago luzatzen da eta planifikatu egin beharra langilearen hutsunea.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Oso onuragarria. Guraso bakar izateak oro har kontziliaziorako zailtasun gehiago izatea dakar. Neurri honek laguntzen du batez ere orekatzen seme-alaben zaintza beharrak, izan ere bi pertsonen artean egiten den zaintza hori pertsona bakarraren esku gelditzen da, semea edo alaba izaten delarik azken (edo lehen) kaltetua. Neurri honen bidez, guraso bakarreko familietako semeak edo alabak gainontzeko familietako seme edo alaben zaintza eskubide berberak izango dituzte, eta haren ama edo aitak zaintza luzatzeko ahalmen gehiago.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN

#### ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Neurri hau hartzeak ez du bultzatu/ez du eragin gizonezkoek animatzea aita bakarra izatera. Guraso bakarrak, ama bakarrak izan dira.

-Familia eredu ezberdinen aitortza eta laguntzarako baliagarria da.

-Gure ustez, estereotipoak apurtzeko balio dezakeen neurria da, familia eredu tradizionaletik harago eraiki nahi diren familiak bistartzeko eta behar espezifikoerri erreparatzeko balio du. Aztertu ditugun kasu guztietan erabaki hori hartutako familiak guraso monomarentalak izaten dira, eta kontziliaziorako zailtasun gehiago izaten dituzte.

### GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 2

Arloa:





## ERDITZEAGATIKO BAIMEN HOBETUA

### AZALPENA

Ohiko baimenari beste begirada bat gehitzen dion neurria da eta erditzeetan amaren bikotekideari ez ezik, edonor dela ere, aitortzen zaio 3 ordaindutako egun hartzeko eskubidea.

Familia-kontzeptu zabalagoa hartzen da kontuan.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Taldearen eskuzabaltasuna eta balioak talde moduan aitortzea.
- Konfiantza osoa dago erakundeetan neurri honetaz ez dela abusatuko.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Ez dago, ez dira adierazi.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Eragin onak, familia aniztasun ikuspegia zabaltzen duelako.

-Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakalarik handitzen.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Familia tradizionalak eta bikoteak gaintitzen ditu eta bestelako harreman motei lekua egiten die.

-Estereotipoak eta rola aldatzeko lagungarria den neurria izan daiteke, emakumeak erditzen duenean nork lagunduko duen erabakitze ahalmena duelako eta ez du bikote eredu ohikora mugatzen. Ikuspegi zabalagoa bermatzen du.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 2

Arloa:





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## AMATASUN BAIMEN HOBETUAK

### AZALPENA

Ohiko amatasun baimena hobetzen duen neurri honek edoskitzea pilatzeko aukera ematen dio langileari. Enpresak onartua dauka 15 egun natural akumulatu ahal izango direla amatasun baimenaren ostean.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Askotan lan taldeak hartzen du protagonismoa.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Erresistentziarik ez dago, baina ordezkapena ez da erraza izaten bereziki arduradunen kasuan. Dena den, amatasun baimena pixka bat gehiago luzatzen du eta asimilatuta dago tarte hori ordezkatu edo kudeatu behar dela.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Antolaketa zaildu egiten da bereziki arduradun kargua denean.

-Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Amatasuna eta aitatasuna parekatua daude eta biek dute hartzeko aukera. Neurri honek laguntzen du gizonezkoak ere umeen zainketaz arduratzeko, baina errealitatea da emakumezkoek hartu dutela gehien neurria.

-Berez neurri hau egokia izan daiteke rola aldatzeko eta emakumeaz gain gizonezkoek ere zaintzan inplikatuzko, nahiz eta erabilerak esaten digun oraindik ere emakumezkoek hartzen dituztela eta beraz, aldaketak poliki ematen direla.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 3

Arloa:





## PRESO SENIDEEN BISITAK

### AZALPENA

3 erakundetan aurkitu dugu neurri hau eta hiruretan lan egunetan ezinbestean egin beharreko bisitak dira oinarria baina xehetasun desberdinak dituzte:

1.-Ordaindutako baimena: ez. Konpentsatu beharra: bai, lan orduak ordutan edo dirutan.

Norentzat: lehen edo bigarren mailako odol-ahaidetasuna edo bikote-ahaidetasuna duen senitartekoren bat.

2.-Ordaindutako baimena: bai, urtean 8 egun + 3 ordaindu gabeak.

Norentzat: Lehen edo bigarren mailako senideak dituzten langileentzat.

Kompentsatu beharra: ordaindu gabeko egunak errekueratu edo aukerako egun bat hartzeko aukera.

600 km baino gehiagoko joan etorria egin behar bada zuzeneko arduradunarekin negoziatuko da hurrengo eguneko derrigorrezko presentzialdia.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Baimen honetaz baliatu ziren langileentzako oso onuragarria izan zen, batez ere preso politikoak ehunka kilometrotara egon direnean eta bisita asko astean zehar egiteko aukera bakarra egon denean.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Eguneroko lanak derrigor egun horretan egin behar badira lan taldean antolatu behar da.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Onura da, azken finean lan egin behar du langileak baina aukera hori izanda lana beste momentu batean egiteko ona da, bestela ezin zara joan.

-Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

Ez du eraginik genero rol eta estereotipoen aldaketan.

## GARATU DEN ERAKUNDEA Kopurua: 3

Arloa:





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## UDA GARAIKO ESZEDENTZIA

### AZALPENA

Ez da ordaindutako baimena.

Uda garaian hartzeko eszedentzia askotan zaintzarako izaten da baina erakunde bakoitzak desberdin kudeatzen du:

1.-Norentzat: edonorentzat baina normalean zaintzarako izaten da.

Denbora: gutxienez hilabete eta gehienez 3.Ekaina-iraila.

Baldintzak: ez da kotizatzen, baldintza beretara bueltatzen da.

2.-Denbora: gutxienez hilabete eta gehienez 3. Ekainak15-irailak 15.

Baldintzak: kontuan hartzen da antzinasuna, trebakuntzan parte hartzeko aukera, lanpostua gordetzen da.

#### NEURRI MOTA

1. Baimen eta lizentzia hobetuak
2. Denbora malgutasuna
3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
4. Zerbitzuak
5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Pertsonen beharrak erantzutea.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Pertsona bat faltatzeak dakarren guztia antolaketa mailan.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Langileak nahi duen horretan fokoa jartzeko onura du, baina ez du kotizatzen.

-Langileen soldata eta kotizazioen jaitziera bat suposatzen du neurri honek. Neurrien erabilera erlatiboek emakumezko gehiagok hartzen duela demostratu denez, inpaktu negatiboa dauka soldata arrakalan.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Normalean emakumezkoek hartzen dute beraz erabilera hori aldatu ezean, rolak betiketuko dira, emakumeentzako kaltegarria izanik.

-Neurri hau rolen aldaketan lagungarri izatea nahi bada, neurria gizonezkoek hartzeko bestelako ekintzak egitea komeni da.

## GARATU DEN ERAKUNDEA Kopurua: 3

Arloa:







## ESZEDENTZIA HOBETUAK

### AZALPENA

Borondatezko nahiz zaintzako eszedentzia hobetuak dira eta legez haratago doaz erakunde guztietan nahiz eta bakoitzak bere xehetasunak izan:

1.- Lanpostua gordetzen da: bai, lan arlo bereko lanpostua.

Denbora: 4 hilabete - 5 urte. Ordaindua eta kotizazioa: ez.

2.- Lanpostua gordetzen da: bai, 2 urtez.

Denbora: 3 hilabete - 3 urte. Ordaindua:ez.

Malgutasuna: familiarteko bat zaintzeko eszedentzia 2 urtetara luzatuta eta zatituta gozatzeko aukera.

Amatasun ostean ere ordaindu gabeko baimenak ematen dira (eszedentzia gutxienez 3 hilabetekoa izan behar delako). Banakako irtenbideak bilatzen dira.

3.- Lan postua gordetzen da: bai, 2 urtez. Ordaindua eta kotizazioa: ez.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Beharra eta aldaketa baten aurrean erabakiak hartzeko erraztasun handia ematen dio langileari.

-Ratioa ez izatea irizpide bakarra.

-Lanpostua gordetzen da.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Talentua galdu egiten da erakunde ez dagoelako hori jasotzeko sistemarik.

-Antolaketa, kudeaketa bera.

-Merkatuan oso kotizatuta dagoen lanpostua bada, segun ze lanpostu kubritzeko arazoak egon daitezke.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Askotan jendeak ikastera joateko edo haien ibilbidea aberasteko edo beste lanpostu batera joateko erabiltzen dute.

-Onurak: kontziliazioa, gaixotasuna, nagusien zaintza, ibilbide profesional berriak, ikasketak...bideratzeko aukera ematen du. Babes handia da aldaketa baten aurrean. Lasaitasuna lanpostua gordeta izatea.

-Galerak: hiru urtean kanpoan egon den langilea ez da bueltatzen, eta bere talentua galdu egiten da,eta bueltatzen denean askotan oso deskonektatuta dago eta adaptazioa eta inplikazioa lortzea zailagoa izaten da.

-Langileen soldata eta kotizazioen jaitsiera bat suposatzen du neurri honek. Neurrien erabilera erlatiboek emakumezko gehiagok hartzen duela demostratu denez, inpaktu negatiboa dauka soldata arrakalan.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Umeak/helduak zaintzeko erabiltzen dutenak emakumezkoak dira gehienbat. Badaude zaintzagatik eszedentzia hartzen duten gizonen kasuak, gero eta gehiago ikusten dira baina aldagai asko dago eta orekatzeko joera ez da lineala.

-Neurri hau berez genero rol eta estereotipoak aldatzeko ona izan daiteke baina erakunde hauetako praktikek erakusten dutenez, zaintzarako gehien erabiltzen dituztenak emakumeak direnez, ez dira oraindik erabilera tasa parekatuak lortu. Garrantzitsua izan daiteke gizonetako erreferenteak bistaratzea, eta batez ere ardura postuetan daudenena, horrelako kasuak ematen baitira euskalgintzako erakundeetan.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 4

Arloa:





## KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

# MEDIKUETARAKO (eta senitartekoei laguntzeko) ORDUAK

### AZALPENA

Neurri honen barruan sartzen dira norberaren edo senideak medikuetarako laguntzeko orduak, erakundearen arabera xehetasun desberdinak dituztelarik:

- 1.-Norentzat: langilearekin batera bizi diren seme-alabei laguntzeko. Ordu kop: urtean 18 ordu (guraso bakarrek 27).
- 2.-Norentzat: langilearen ezkontidea edo berarekin bizi diren seme-alabak edota gurasoei laguntzeko. Ordu kop: 16 ordu gehienez.
- 3.-Norentzat: norbera nahiz senitartekoren bati (ez da familiara mugatzen, harreman estua duen gertuko pertsona ere bai) laguntzeko. Ordu kop: 30 ordu gehienez.
- 4.-Norentzat: behar familiarrak atenditzeko ere bai. Zenbat ordu: 16 ordu gehienez. Malgutasuna ordutegian.
- 5.-Norentzat: guraso edo bikotekidearen gurasoei zein ardurapean daudenei laguntzeko, medikurako eta tramitazioak egiteko. Ordu kop: 15 ordu urtean (seme-alabak ez).

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Malgutasunez jokatzen delako, langileen beharrak asetzen laguntzen du.
- Kontziliaziorako balagarria.
- Pertsona aintzat hartzen da. Duela urte batzuk, laneko jarduna zurrunagoa zenean, ordu gehiago erabiltzen ziren medikutarako. Ordutegi eta egutegiak malgutu direnetik, kontzeptu honegatik ordaindutako ordu kopurua nabarmen jaitsi da.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Ordu gutxi direla komentatzen da batzuetan baina behar orokorrak asetzen dituela baieztatu da. Salbuespen kasuak beste modu batean kudeatu ohi dira.
- Erresistentziarik ez dago. Zailtasunak daude produkzio enpresa denean (makinen baitan zaudenean postu hori bete gabe gelditzen den unean makina ere gelditu egiten delako).
- Lanketa kulturala egin da.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Behar denean trabarik ez jartzea asko eskertzen da. Telelana egiteko aukera ere ematen zaie (2021) adibidez umea etxean gaixorik badago.
- Onurak dira bizitza pertsonala eta kontziliazioako aukerak.
- Langileek lasaitasuna dute 30 ordu asko delako. Normalean, salbuespen kasuetan izan ezik, ez dira horrenbeste erabiltzen.
- Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Emakumezkoak gehiago erabiltzen dute baina gizonezkoak ere askotan erabili izan dute. Erakunde baten erabilera parekideak behatu dira.
- Gure ustez, eta ikertutako erakundeetan aitortu dutenez, gizonezkoak ere neurri honetaz baliatzen ari dira, beraz, zaintza roletan aldaketa eragin duela esan daiteke. Erreferente maskulinoen kontakizunak bistartzea komeni da.

### GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 6

Arloa:





## ATSEDENALDI BAIMENAK

### AZALPENA

Neurri hau gaixoaldiagatik edo dena delako ondoezagatik langileak atsedenaldia behar duenerako sortutako baimen ordaindua da. Norberaren zaintzarekin du zerikusia.

Gehienez 72 lan orduko baimena da.

Kasu honetan, langileak lan orduen erdiak errekuperatu beharko ditu eta erakundeak beste erdia ordaintzen du.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Eskubide onartua izatea.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Norberaren baitakoak.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Langileei zaintza-ardurak, bizitza pertsonala eta enplegua uztartzen laguntzen die.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Neurri honek ibilbide laburra du eta ezin izan da da ondorio sakonik atera.

Gure ustez neurri hau izan daiteke egokia rola aldatzeko eta zaintzarako emakume zein gizonek erabiltzeko, halere oraindik praktikan erabilerarik ez duenez goiz da ondoriorik ateratzeko.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 1

Arloa:





## ORDAINDU GABEKO BAIMENAK

### AZALPENA

Neurri hau eszedentzien arau zurrunik erantzuten ez dituen beharrei erantzuteko sortua da eta gauza komunak dituzten arren, erakunde bakoitzean desberdin arautu da:

1.- 15 egun-3 hilabete: kotizatu egiten da.

Arrazoiak: zaintza eta eraldaketa sozialetan parte hartzeko. Eskatzeko baldintza: bazkide izatea.

2.- 15 egun jarraian. Arrazoiak: zaintza eta bestelakoak (ikasketa, garapena...).

Eskatzaileak: edozein langile proiektuak kaltetzen ez diren baldintzarekin.

3.- 4 hilabetetik behera: arrazoi desberdinengatik hartu ahal izango da, normalean ikasketak burutzeko edo beste proiektu profesional batera joateko izaten dira. Minimoa kotizatzen da.

4.-Gehienez 15 egun, batera edo zatika har daitezke.

Arrazoi desberdinak izan daitezke. Minimoa kotizatzen da.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Antolatua izatea.

-Kudeaketa, ez dira eskaera isolatu eta inprobisatu bezala tratatzen. Beste neurriekin batera urtea amaitu aurretik galdetzen da eta baldintzen inguruko elkarrizketa mantentzen da.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIA

-Urtebete /hilabete batzuk lehenago planifikatuta izan beharra.

-Produktzio eta zerbitzu aldetik urtean egitekoak planifikatuta izatea eta lanak banatuta.

-Deskantsurako edo bidaiatzeko ere jendeak hartuko lukeen neurri erakargarria izan daiteke eta erakunde gehienez ez dute, momentuz, horretarako arautu. Kasuren batean frustrazioa egon da.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Garrantzitsuena: ordaindu gabeko baimenean kotizatu egiten dela.

-Eszedentzien gutxienekoa 3 hilabete da, eta honek baimen laburragoa, puntualagoa eskatzeko aukera zabaltzen du. Malgutasun gehiago eskaintzen du honek.

-Proporzionalki aukerako egunak ere murrizten dira.

-Ez da baimen ordaindua eta beraz, emakume gehiagok hartzen badute, soldata arrakalan eragina izango du. Dena den, kotizatzen jarraitzea oso garrantzitsua da etorkizuneko pentsioetarako. Eszedentzia laburren ordeko neurri interesgarri izan daiteke.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

Erakundearen erabilera datuen eta esperientziaren arabera aldatzen da erantzun hau eta beraz ondorioak erakundearen arabera desberdinak dira:

-Borondatezko OGB hartzen dutenen generorako sailkapena nahiko orekatua da azken 3 urtetan (neurria indarrean dagoenetik). Zaintzagatiko ordaindu gabeko baimenetan aldiz, aldea handitzen da. Baina urte batzuetan, emakume eta gizonen errepresentazioaren arabeko portzentajeak izan dira.

-Erakunde batean, garapen profesionalarekin dago lotuta eta ez da normalean zaintzarako erabiltzen, beraz, ez dauka eraginik.

### GARATU DEN ERAKUNDEA

**Kopurua: 5**

Arloa:





## GAIXOTASUN-HERIOTZA BAIMEN HOBETUAK

### AZALPENA

Neurri honek erakunde hauetan legetik haratagoko hobekuntza desberdinak ditu: batean familia zuzenetik haratago zabaltzen delako eta bestean egun gehiago biltzen dituztelako.

1.-Familia zuzenetik haratago zabaltzen da eta lagun hurko eta etxekideen heriotza-kasuan ere 3 eguneko lanuzte-eskubidea onartzen zaie langileei.

2.-Bikote edo seme-alabeen heriotza-kasuetan 5 lanegun hartzeko baimena onartzen zaie langileei.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Talde moduan aitortza.
- Baliok.
- Pertsona zaintzea.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Ez dago.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Onurak dira harremanen aitortzak, pertsona horien egoera zehatz horiek bistaratzeko dituzten eta baliok oinarrian jartzen ditu.

-Egun gehiago izatea laguntza txiki bat da egoera larri horietan.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Oso lagungarri da, aspalditik dago martxan eta sexu bereko eta bikoterik ez dutenentzako ere oso baliagarria suertatu da, irakurketa oso zabala egiten baitu.

-Egoera edo kasu berezi batzuk emakumeengan estresa eragin izan dute (kasu gehienetan emakumeek hartzen dituztelako zaintza ardura nagusienak) eta horiei aurre egiteko mekanismo egokia eta lagungarria izan da.

-Gure ustez, familia tradizionalaren ikuspegitik harago doan neurria bada, lagundu dezake emakumearen ohiko zaintzako rola aldatzen.

## GARATU DEN ERAKUNDEA Kopurua: 2

Arloa:





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## 2. MAILAKO SENIDEEN OSPITALIZAZIO BAIMEN HOBETUAK

### AZALPENA

Legez haratago doan hobekuntza da.

Ezkontide, seme alabak edo gurasoak: 3 egun natural ordainduta eta beste 3 ordaindu gabe.

Anai-arrebak: 2 egun natural ordainduta eta 1 ordaindu gabe.

Bilobak... langilearekin bizi bada: egun bat ordaindua.

Baimena aukeratzeko data izango du ospitalean edo etxeko ospitalizazioan dagoen tartean. Jardun zatituetan hartzeko aukera.

Egun gehiago behar badu ematen zaio eta malgutasunez jokatzeko da kasu kasu.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Malgutasunez jokatzeko da eta kasu guztiak modu partikularrean aztertzen dira. Ez da ukatu izan inongo baimenik, beharrak asetzeko da lehentasuna.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Ez dago.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Onura da langilearentzat, beharra dagoenean hartzen du eta asko eskertzen da.

-Antolatzea eskatzen du.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Praktika hau martxan dagoen erakundeetan emakumezkoak dira erabiltzaile nagusiak, beraz, ez da lagungarria izan rol aldaketarako. Hobetutako baimen honekin lortu beharko litzateke zaintza lanak tradizionalki egiten ez dituzten pertsonak ere inplikatzeko.

### GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 1

Arloa:





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## URTEKO ORDU KOPURUA GUTXITUA

### AZALPENA

Neurri hau lanaldia murrizteko orduak gutxitzean oinarritzen da, eta erakunde ezberdinetan malgutasunarekin jokatzeko da.

1.-Orduak: 1692 eta 219 lan egun. Egutegiak publikazio egutegi bati erantzuten dio, lan itunean txertatzen da eta gero onura bezala lan orduetan txertatu. Erredakzioan 7 ordu eta 40 min.

2.-Orduak: 1642 ordu. 7 ordu eta erdiko lan astea (egun batzuetan gehiago eta besteetan gutxiago).

3.-Orduak: biltegikoek eta bulegoek 1724 ordu. Argitaletxeetan 1700. Dendetan ez zegoen orain arte neurri eta egokitzen ari dira. Udaran bulegoetan 7 orduko lanaldiak.

4.-Orduak: 1692, oso gertu 35 ordutik. Bete ere produkzioak eskatzen dituen beharrei erantzuten bazaie malgutasunez jokatzeko da.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Enpresaren itunari esker, komiteak serio landutako gaia izan da.
- Malgutasuna: bizitza exijenteagoa da orain dela 10 urte baino, gazteek jenerazio berriek ez dute gure ordutegi, militantzia eredurik...eta halakorik bizitu, eta horrelako neurriak beharrezkoak dira, gaur egungo bizimoduak hala eskatzen du.
- Enpresaren borondatea oreka bilatzen langile eta erakundearen artean.
- Lagungarri bizitza pertsonalerako.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Normalizatu egin da, ez dago erresistentziarik.
- Erakundearen aldetik zailtasunak egon daitezke kostua mantentzen.
- Batzuetan laneko txandak antolatzeko zailtasunak sortzen dira.
- Udako ordutegi desberdinek sortu ditzakete desberdintasunak.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Onurak kontziliaziorako hilabete batzuetan lehenago ateratzea onuragarria delako.
- Malgutasunak onurak ekarri ditu.
- Zenbat eta ordu gutxiago lan egin ordu gutxiago ditu lanak aurrera ateratzeko.
- Pertsonak gustura dauden heinean enpresari errendimendua emango diote eta motibazioan eragin dezake.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Ordu kopuru txikiagoarekin printzipioz ez du ematen aldaketa nabarmenik eman denik baina malgutasunarekin bai, gizonetakoek ere aukera gehiago dute eta badirudi baliatzen ari direla zaintzarako ere.
- Neurri honek aukera ematen du ohiko rol eta estereotipoetan harago joateko, praktikak aldiz mantso goazela adierazten du eta oraindik ere lana dagoela egiteko. Praktika hau aplikatzen den erakunde baten estatistikek argi adierazi dute batez ere emakumeak direla malgutasunaz gehien baliatzen direnak, zaintza lanetarako, eta hau betiketza arriskutsua da.

**GARATU DEN ERAKUNDEA**  
Kopurua: 5

Arloa:





## KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

# ORDUTEGI MALGUA - SARRERA ETA IRTEERA MALGUAK eta EGUNEKO ORDU KOPURU MALGUA

### AZALPENA

Erakunde guztietan **malgutasuna** da neurri izarra lanaldiei, lan ordutegiei, sarrera-irteera ordutegiei dagokienez, eta bakoitzak bere xehetasunak ditu:

- 1.-Ordutegi malgua adosten da eta egutegi pertsonalizatuak egiten dira urte hasieran. Ostiralak lan egun murriztuak.
- 2.-1696 ordu guztira urtean eta bakoitzak erabakitzen du egunean zenbat ordu lan egin horren arabera arduradunarekin antolatuta. Urtea hasieran antolatuta.
- 3.-Sailkako ordutegi berezituak daude. Erredakzioa eta produkzioa ez diren beste sailetan udako ordutegia dute. Langileek ez dute fitxatzen eta ordutegi malgutasuna dago.
- 4.-Derigorrezko presentzialdiak daude (9:00-12:00 eta 14:30-16:00), hortik aurrera langileak antolatzen du bere ordutegia.
- 5.-Derrigorrezko presentzialdia: 09:30 - 13:00.
- 6.-Udan bulegoetan 7 orduko lanaldiak (martxoa-apirila arte), biltegian aldiz martxoa-apirila-maiatzan.
- 7.-Produkzioak eskatzen dituen beharrei erantzuten bazaie malgutasunez jokatzeko da.

### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Lagungarraia da bizitza pertsonalerako.
- Ordutegi erakargarria denontzat, malgua delako.
- Bilera gehien ordutegiak derrigorrezko ordutegian errespetatzea.
- Malgutasuna, horrelako neurriak beharrezkoak dira gaur egungo bizimoduak eskatzen duelako eta pertsona gazteak erakartzeko baliagarria da.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Lan ordutegi malgutasunak zailtasunak ekar ditzake lanerako koordinazio mailan, eta udako ordutegietan gehiago.
- Batzuetan, malgutasuna kontrolarik kanpo sentitu izan denean, derrigorrezko ordutegiak gogorazi izan dira.
- Produkzioko postu batzuetan, laneko txandak antolatzeko zailtasunak sortu izan dira.
- Kasu batzuetan elkarlanerako oztopo edo zailtasunak sortu daitezke ordutegi malgutasuna oso aldagarria bada.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Langileei zaintza-ardurak eta bizitza pertsonal eta enplegua uztartzen laguntzen die.
- Batzuetan ez ordutan edo asteburuetan lan egin beharra. Ez ohiko ordutegian lan egitea egokitzen bada, errekonozitu egiten da eta hori onuragarria da.
- Bakoitzak erabiltzen ditu bere beharren arabera, eta hori onuragarria da langilearentzat.
- Askatasuna eskaintzen dio langileari norbere burua eta lanak antolatzeko.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Malgutasuna kontziliaziorako lagungarria da, zaintza ardurak dituzten guztiak baliatzen dira eta ez dituztenak ere bai.
- Erabilera datuak parekideak direla behatu da baina produkzioan lan egiten duten enpresa bateko langileen kasuan, emakumeak eskatu eta baliatu ohi dira gehiago malgutasun neurriez.
- Gure ustez, malgutasuna klabea da zaintza lanerako murrizketa gutxiago egoteko, ez murrizketak ez direlako onak, murrizketen gehiengoa oraindik ere emakumeen hartzeko dutelako eta soldata arrakalan eraginik izan ez dezan.

### GARATU DEN ERAKUNDEA Kopurua: 10



Arloa:







## OHIKO ORDUTEGIZ KANPOKO ORDUAK KONPENTSATZEKO SISTEMA

### AZALPENA

Derrigorrezko ordutegitik kanpo lan egin behar denerako, (gehienetan bezeroak hala eskatuta), neurria sistematizatu da hainbat erakundeetan eta bakoitzak bere xehetasunak ditu:

1.- Zuzenean arduradunarekin adosten da ordu horiek hurrengo egunean nola konpentsatu.

Asteburu edo jai egunetan: 4 ordu eta erdi baino gehiago lan egiten duenak, egun oso bat jai hartzeko aukera du, eta 4 ordu eta erdi baino gutxiago egiten duenak, egun erdi jai hartzeko aukera du.

2 eta 3.- Gaueko 22:00-06:00 bitartean lan egin behar bada, lan egindako ordu bakoitza x 1,5 ordu kontabilizatuko dira.

### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Arauk garbi izatea eta batzarrak onartuta izatea.
- Denon borondatea behar da ahalik eta ondoen funtzionatzeko. Langileari ez ohiko orduetan lan egitea tokatzen zaionean egoki erantzuteko, konpentsazio sistema duina izatea komeni da.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Kasuistika oso handia izaten da batzuetan eta pertsona bakoitza asebetetzeko moduak ezberdinak izan daitezke.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Erakundeak konpentsatzen duen sentimendua dago eta ahalegina bi aldetan egiten den sentsazioa. Pertsonak zaindua dela sentitzen du.
- Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Gure ustez ez dirudi neurri honek eraginik izan duenik.

### GARATU DEN ERAKUNDEA Kopurua: 4

Arloa:





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## LAN EGUN MALGUAK - EGUTEGI MALGUAK

### AZALPENA

Lan egutegi malgutasunaren barruan norberarentzako egun malguak jasotzen dira, eta erakunde bakoitzak bere xehetasunak ditu:

- 1.-Urtean 5 egun norberaren egitekoetarako. Ostiral arratsaldeak jai.
- 2.-Egutegi markoan 10 aukerako egun urtean zehar norberak nahi duenean hartzeko. Ostiral arratsaldeak jai. Urte osoa eskaerak egin eta egutegia koadratzeko.
- 3.-Urte hasieran egiten da lan egunen antolaketa.
- 4.-Egunak hartzeko baldintza: udako oporrekin ez metatzea eta zerbitzuan arazoak ez sortzea.

### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Kontziliaziorako lagungarriak dira eta pertsona guztientzako, denontzako daude pentsatuak.
- Egutegian moldaketak egiterakoan, bezeroaren ikuspegia aintzat hartzea.
- Pertsonen egoera oso kontuan hartzea.
- Prozeduraren kudeaketa eta elkarbizitzarako funtzionatzeko informazio-komunikazio kanalak erabiltzea.
- Arauek, norberaren eta besteen askatasunak eta bete beharrak garbi izatea eta lankidetzan aritzea.
- Araua guztion onarpenez onartzea.
- Egoera pertsonal askori irtenbide bat ematen dio. Oso ondo baloratzen da.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Egunak pilotzea, urte bukaeran egunak ezin direlako lehenago erabili eta lanak bukatzeke daudenean kudeatzeko arazotoxoak sortzen dira.
- Gutxi direla aipatzen da eta gehiago eskatzen dira.
- Zailtasuna hasieran zen ezin zela metatu gabon eta aste santuarekin, orain hobetu da eta udako oporrekin ezin da metatu.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Bakoitzak erabiltzen ditu bere erara; seme-alabek eskolarik ez dutenean bikotekidearekin kointziditzeko, familiako kontuetarako, oporrak luzatzeko... langilearentzako onurak dira.
- Lehen gutxiago ziren. Malgutasuna edozein behar asetzeko askoz ere zabalagoa da. Asko baloratzen da eta pertsonen gogobetetzean laguntzen du.
- Balio du talde pertenezkoa eta talde lana burutzeko.
- Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Ez dago pentsatua berez genero rola eraldatzeko, bakoitzak bere intereserako erabiltzeko baizik, langileari malgutasuna emateko.
- Kontziliaziorako baliagarria da baina ez dago desberdintasunik erabileran. Informazio honekin bakarrik ezin dugu baloratu rol eta estereotipoen aldaketan eragin duen edo ez.

### GARATU DEN ERAKUNDEA

**Kopurua: 5**

**Arloa:**





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## URTE SABATIKOA

### AZALPENA

4 urtetan irabazitakoa 5 urtetan banatu eta 5 urtetan kotizatzen da.



Eszedentziatan ez bezala hemen lanik egiten ez den urtean kotizatzen jarraitzen dugu eta hori oso garrantzitsua da erretiroari begira kotizatu beharreko urtea kontuan izateko.

Adinaren kudeaketan erretiro aurreko urteak arintzeko edo urte bat lehenago erretiratzeko aukera eskaintzen du.

Bigarren helburua, lan bizitzan zehar atsedean modura, berrindartzeko, osotasuna eskaintzeko...

### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Kudeaketa egokia eta denboraz aurreikusia.
- Informazio gardena eta osoan eskaintzea: langileari erakustea, simulazioak egin, zenbat jasoko luken eta zenbat kotizatzen duen.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- 5 urte lehenago planifikatzeak endredoa sortzen dio hainbat langileri, batez ere kolektibo gazteari.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Oraindik ez dugu ibilbide guztia egin eta eskaerak ez dira asko izan. Baina 57 urtetik gorako pertsoekin egindako elkarrizketetan, neurri hau oso ona iruditzen zitzaien eta harrera ona izan du.
- Orokorrean kolektiboan ere espektatibak sortu ditu eta aukera gisa oso positiboki baloratu da.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Ez dago ibilbiderik baina lehen eskaeren arabera, lehen bi eskaerak gizonetako batena eta emakumezko batena izan dira. Printzipioz ez dira zaintzarako neurriak eta beraz, uste dugu neurri honek ez duela eraginik izango rol eta estereotipoetan.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 1

Arloa:





# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## ETXETIK LAN EGITEA

### AZALPENA

Zortzi erakundeetatik bostek pandemia garaia baino lehenagotik zuten neurria martxan. Gainontzekoek konfinamendu garaian hasi dira praktikan jartzen eta askok Covid-19aren ondoren eta legeak behartuta, aldaketak jaso dituzte. Historikoki zaintza izan zen arrazoi nagusia baina Covid-19ak asko aldatu du egoera. Lehenagotik dutenen artean ere lehen ez zuten hainbeste erabiltzen eta gaur egun asko ari dira telelanean.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Gazteen artean enpresak telelana talentua erakartzeko balio bat da.
- Erantzunkidetasunez adostea akordioa.
- Aurrez proba pilotua egitea.
- Deskonexiorako orduak txertatzea.
- Autozainketa eta talde zaintzaren arteko oreka topatzea eta denboraren kudeaketa ona.
- Erakundeak materialak jartzea.
- Egunero bilera bat egin langile guztiok harremana mantentzeko.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Arduradunen aldetik zalantzak sortu dira, galdu ote daitekeen erakundearekiko atxikimendua, pertenezkoa sentimendua eta talde kohesioa.
- Komunikazio informal eta harreman asko galdu daitezke.
- Isolamendua.
- Sail guztietan ezin da egin.
- Deskonexiorako zailtasuna, bitzita pertsonala eta lanekoa banatzeko.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Langilearen gogobetetzean areagotzen da, denbora aurrezten da, gastuak gutxitu, patxadan irabazi, kontziliaziorako aukerak ugaritu, kontzentrazioarako hobea...
- Presentzialdiarekin konbinatu ezean, kaltegarria harreman sozialetarako, taldekideen komunikaziorako...
- Bitzita erdigunera ekartzeko onuragarria. Ondorioz, langileen asebetetzea areagotu dezake.
- Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Zaintza errazteko baliabide oso ona izan daiteke baina kontuz ibili beharra dago, estatistikek baitiote emakumeak eskatzen dutela batik bat eta horrek emakumea etxean gelditzeko joera areagotu dezake.
- Gizonezkoek telelanarekin zaintzan inplikazio gehiago hartu dutela jaso da azterlaneko elkarrizketetan.
- Genero roletan aldaketa positiboak eragiteko klabea izango da gertuko jarraipena egitea erabilera datuei.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 8

### Arloa:





## KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

# HURBILEKO LAN TOKIRA GERTURATZEKO POLITIKAK

### AZALPENA

Lantokia eta bizilekua ahalik eta gertuen egoteko neurria da. Ez da berez zaintzarako neurria baina lagundu dezake, bidaietako denbora aurrezten baita.

Bulego ezberdinak dituzten erakundeen kasuan, gertuko bulegora joateko aukera dute langileek.

Aholkularitzen kasuan, zerbitzua emateko proiektuak esleitzerako orduan irizpide geografikoa aplikatzen da, alegia, etxetik hurbilenean egon daitekeen bulegotik edo lan zentrotik lan egin ahal izatea.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Bulego ezberdinak izatea lanerako.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Langile guztientzako aplikagarria ez den neurria izatea, egon daitezkeelako langile batzuk edozein bulegotik urrun bizi direnak.

-Ezinbestean proiektuak bizilekutik urrun tokatzen direnean, frustrazioa sor daiteke.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Langilearen gogobetetzean areagotzen da, denbora aurrezten da, gastuak gutxitu, patxadan irabazi, kontziliaziorako aukerak erraztu.

-Etxetik gertu lan egiteak dakartzan onurak bai ekonomikoak bai fisikoak.

-Bizitza erdigunera ekartzeko onuragarria.

-Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Ez da eragin berezirik ondorioztatu.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 3

Arloa:





## KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

# TELELANERAKO MATERIALAK ETA IKT-AK EROSTEKO BALDINTZA BEREZIAK

### AZALPENA

Neurri honetan bi ikuspegi daude:

Batetik langileak etxetik modu egokian lan egin dezan IKTak eskuragarri jartzeko. Erakundeak beharrezko materialak jartzen ditu langilearen esku eta bere gain hartu ditu kostuak: teklatuak, pantailak, telefonoak... hainbatetan partida zehatz bat zehaztuta.

Zenbaitetan informatika arazoak konpontzea ere beregain hartzen du erakundeak.

Zibersegurtasunaren ikuspegia ere guzti honekin zaindu eta bermatzen da, indarrean dauden lege eta araudiak kontuan izanik.

Bestalde, erabilera pertsonalera bideratuako IKT baliabideen erosketa bideratzen dute hainbat erakundek. Aukeraketa eta erosketan laguntza eskaintzen zaie langileei IKT arlotik eta enpresak asumitzen duen deskontu edo baldintza bereziak ere aplikatu izan dira.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Baliabideak arduraz erabiltzea eta zaintzea.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Esfortzu ekonomikoa enpresarentzat. IKT eta segurtasunean inbertsio garrantzitsuak eskatzen ditu, inbertsio ekonomikoak eta pertsonalak.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Inbertsioan laguntzea, erraztasuna lana egiterakoan, bulegoa "gainean" eramatea, denbora aurrezte, kontziliazioa...

-Langileen soldatetan eta kotizazioetan ez du eraginik neurri honek, beraz ez du generoen arteko soldata arrakala handitzen.

-IKTak erosteko baldintza berezien kasuan, laguntza ekonomikoaz gain, aukeraketa eta erosketak suposatzen duen gestioaren erosotasuna ere oso onuragarria suertatzen da.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Oro har esan daiteke ez duela zerikusirik baina bai laguntzen du, ez dago pentsatua genero roletik, denontzako dago pentsatua, berdinean emakume nahiz gizon izan.

Gure ustez neurri honek ez du zuzenean behintzat genero roletan eraginik.

### GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 4

Arloa:





## KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

# APARTEKO SOLDATAK UME JAIOPERRIENGATIK

### AZALPENA

Neurri ekonomikoa da. Jaioperri bat izanez gero enpresak aparteko soldata bat ematen dio langileari. Ez dago diru poltsarik aparte. Ume jaioperri bakoitzarengatik ematen zaio eta hitzarmenean horrela zehaztuta dago.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Aparteko soldata bat izateak dituen onurak.

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

-Ez da asko komunikatzen, jendeak ez daki eta baja tramitatzen denean gogorarazten zaio.

## INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

- Aparteko soldata bat jasotzea.
- Langileen soldata arrakalan ez du eraginik.

## GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

- Zaintzak dakartzan beharretarako lagungarri izan daiteke.
- Gure ustez zuzenean behintzat ez du eraginik genero rolen aldaketan, soldata hori gero familia bakoitzean nola kudeatzen den izango da gakoak galdera honi erantzuteko.

## GARATU DEN ERAKUNDEA

Kopurua: 1

Arloa:





## KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

# KONTZILIAZIO KUDEAKETA SISTEMATIZATUA - EGOKITU ETA PROPOSATZEKO MEKANISMOAK

### AZALPENA

Neurri hauekin erakundeek berdintasuna eta kontziliazio neurriei emandako garrantzia azpimarratzen da. Bakoitzak bere kudeatzeko sistema du:

1.-Berdintasun batzorde bat dago eta neurri horien erabilera aztertzen da, hobekuntzak posible badira ezartzen dira, eta ekintza desberdinak lantzen dira. Barne araudian txertatua daudenak ere 2 urtean behin errebisatzen dira eta talde guztiak du arlo honetan hobekuntzaren bat egiteko aukera. Barne araudian proposatzen da betidanik, gaur egun presentzia handiagoa dauka.

2.-Kontziliazio neurri ezberdinak kudeatzeko prozedura sistematikoa da, urtero, eskura jartzen da, ez dira solte kudeatzen. Pertsonen eta administrazio arloko teknikariek kudeatzen dute aurrez zehaztuta dagoen prozesua. Kontziliazio neurri batzuen adierazleak sistematikoki ateratzen dira urtero, generoaren arabera bereizita. Lan arauak errebisatzeko urteroko prozedura zabaltzen da, kolektiboak ekarpenak egiteko aukera zabaltzen dute eta kontziliazio neurriei buruzko asebetetzea galdetu izan dute (berdintasun planaren diagnostikoan, enpresa kultura galdetegian eta ez ohiko galdetegian ere bai).

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Zuzendaritzan daudenak honetan sinestea, hau bultzatzea eta honetan indarra jartzea.
- Beharrak-neurriak aurrez kudeatzen dira eta elkarriketen bidez kontrastatu ondoren, kudeaketa hobetzen da.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Salbuespeneko eskaerak kudeatzea.
- Gaiarekiko denok ikuspegi berea ez izatea.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Berdintasunaren aldeko kultura gero eta gehiago dago presente enpresaren egunerokoan eta gaur egun arreta berezia jartzen zaio kontziliazioari, ez bakarrik zaintzari mugatua, orokorrean baizik. Ardura individuala, kolektiboa eta erakundearena ere bada.

-Pertsona bakoitza bere kontziliazio beharren hausnarketa orokorra egitera behartuta dago, gutxienez urtean behin, eta lantalde eta arduradunekin elkarriketak izaten ditu. Gardentasuna areagotu da norbere behar eta erakundearen beharrak komunikatzeko momentuan eta planifikazioa hobea da.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Bai, erabilera datuen jarraipena batzordean egitearekin gai hau lantzen da eta estereotipoen aldaketa eman nahi da. Baina onartuta dago emaitzak ezin direla epe motzean ikusi. Lanketak ikuspegi luzeagoa behar du eta dagoeneko egin da ibilbidea.

-Kontziliazioa normalizatzeak, erantzunkidetasuna lantzeak, kudeatzeko baliabideak ezartzeak eta zaintza beharretatik haratago doan kontziliazioa bultzatzeak, gizonetzkoek ere neurri ezberdinen erabileran gehiago inplikatzeko ekarri du. Horren sozializatuta dagoen zerbait izanda gizonetzkoek ere errazago eskatzeko testuingurua ematen da. Gure ustez, horrelako neurri integrealek ahalbidetu dezakete genero rolen eta estereotipoen aldaketak etortzea.

**GARATU DEN ERAKUNDEA**  
**Kopurua: 3**

**Arloa:**







# KONTZILIAZIO PRAKTIKAREN FITXA

## GARAPEN INTEGRALA ETA OSOTASUNA

### AZALPENA

Pertsonon garapen integralarekin 3 dimentsio lantzen dira: profesionala, pertsonala eta soziala. Hau guztia bakoitzak daukan onena emateko, norberak dituen dohain eta trebetasunak praktikan jarrita eta norberaren potentzialitatea deskubrituta eta praktikan jarrita.

Langile guztiok urteko dedikazioaren %3 gutxienez aitortuta du garapen orduetarako. Hortik gora (masterrak, aditu ikastaroak...), kasuan kasu aztertu eta ezarritako irizpideen arabera baldintzak ezartzen dira.

Formazio denboraz gain, matrikula, bidaia-denbora, kilometrajea ere estalita egoten da.

Garapen plana kudeatzeko prozedura eta sistematika oso zehaztuta dago (beharrak aztertu, jaso, eskaintza egin, kudeatu, jarraipena, ebaluazio sistemarekin lotu... ).

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa - espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

BAI  EZ

### KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

#### ARRAKASTARAKO GAKOAK

- Prozesua ondo zehaztuta izatea.
- Eskaintzarako eta pertsonak aukeratzeko irizpideak zehaztuta izatea.
- Urteko gestio planari erantzuteko beharrekin lerrokatutako norbanakoaren ikasketa plana zehaztuta izatea.
- Gaiari garrantzia eta baliabideak eskaintzea.
- Balorazioak egiteko elkarriketa eta feed-back saioak egitea.

#### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- Baliabideak eskatzen dizkio erakundeari. Garapenerako aurrekontu ekonomikoa destinatua behar dela oso asumituta dago baina lan orduetan joan behar diren formakuntza programen lehentasunak zehazteko, eztabaidak izaten dira batzuetan.
- Garrantzitsuak direnak baina lehentasun gutxiagorekin, lan orduz kanpo antolatzen dira, baina erakundeak finantzatuta.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Kolektiboak oso ondo baloratzen du eta asebetetze emaitzetan eragina du. Gainera, kolektiboak proposatzen dituen hainbat formakuntza ere antolatzen dira, lehentasunezkoak ez badira, lan orduz kanpo, baina enpresak ordainduta.

-Garapenaren ikuspegi zabalagoa izatea. Garapen pertsonalak pisu handia hartzen du eta honen inpaktua harremanetan handia izaten ari da.

-Lanera gustura etorri eta bakoitzaren onena emateko motibazioa izatea zentzu zabalean, norberaren garapenean eragiten duelako eta lankideon topagune fisiko ere bihurtzen delako eta honek pertenezian eragina du.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Emakume zein gizonezkoek berdintasunean garatzeko aukerak zabalitzen ditu, eta ikuspegi feminista batetik lantzen da, gizarteko eta batez ere lan munduko genero rol eta estereotipoen eraldaketan indarra jarritz.

-Bai, emakume eta gizonentzat berariaz eta aparte, formazio tailerrak antolatu izan dira: ahalduntze feminista, autodefentsa feminista eta maskulinitateak. Hau eragina izaten ari da gure garapen eta ahalduntzean.

Gure ustez, horrelako neurriak oso baliagarriak dira genero rol eta estereotipoen aldaketan pausoak emateko. Emakumeen ahalduntze indibidual eta kolektiboan lagungarri izaten ari da eta berdintasun batzordeak zaintzen da honen zaintzaile.

### GARATU DEN ERAKUNDEA

**Kopurua: 1**

**Arloa:**





## HORIZONTALTASUN PROZESUA

### AZALPENA

Egindako prozesuaren bidez, nagusiki 3 alderdi hauetan eragin da: ardura-mailan, erabakiguneetan eta lanpostuen kategorizazioan.

Langileen ardura- eta erabaki-mailak asko berdindu dira: batzuek “behera egin” dute, baina gehienek “gora egin” dute. Lantaldeko kide bakoitza askoz ere arduratsua da, eta erabakiak hartzeko ahalmen handiagoa du. Ariketa hori egiteak lanpostuen antolaketa eta kategorizazioa erabat aldatzea eragin du; garai bateko sail edo arloetako buruak, arduradunen figura horiek denak, desagertu egin dira. Eta horrek soldatetan ere eragina eduki du: gaur egun lanpostu guztietako soldata guztiek oinarri bera dute, eta 3 aldagai hauek soilik eragiten dute aldaketa: bazkide izateak, gidaritza-taldean egoteak eta antzintasunak.

#### NEURRI MOTA

- 1. Baimen eta lizentzia hobetuak
- 2. Denbora malgutasuna
- 3. Lan eremuaren antolaketa – espazioaren malgutasuna
- 4. Zerbitzuak
- 5. Genero berdintasun eta kontziliazioaren aldeko kultura

#### ZAINTZAGATIKO NEURRIA DA?

- BAI  EZ

### PARTE-HARTZEA IRABAZIETAN ETA ERABAKIMENEAN:

Langileek batzarretan erabakitzen dute urteko aurrekontua, paga extra kobratuko duten edo ez, soldata igoko duten edo ez, dituzten baliabideak zertan inbertituko dituzten eta zer egiteari utziko dioten... Diru-kontuen jarraipena eta erabakimena langileek egiten dute.

Erabakiak benetan denen artean hartzeko, prozesuak planteatzen dituzte gai garrantzitsuetan, galderak dira batzarrera eramaten direnak, eta iraganeko praktika eta oinarrien berri ematen da zerotik ez hasteko, eta baita bide posible batzuen planteamenduak ere... eta hortik aurrera, elkarrekin erantzuten dituzte galderak, elkarrekin doaz marrazten aurrera begirako bideak.

### GIDARITZA-TALDEA:

Gidaritza-talde bat dago, txandakakoa edo rotatorioa.

Gidaritza-taldea da pertsonen arduraduna, eta kontziliazioarekin lotutako eskaerak kudeatzea ere euren ardura da; edozein eskaera bertara bideratzen da, eta gero jarraipena egiten dio taldeko arduradun batek, normalean konfiantza handiena duenak.

Baina Gidaritzaren ardura da ere langileak zaintzea. Gerta daiteke langilearen senideren edo adiskideren batek gaixotasun larri bat edukitzea, langile hori igual ez da joango Gidaritza Taldera, baina Gidaritzak hori detektatu egin behar du, langilearekin hitz egin, eta elkarrekin laguntzeko modua aztertzen dute; zuzeneko harremanaren bidez ikusten joaten dira elkarrekin momentu bakoitzean nola jokatu. Talde nahiko txikia dira, eta segituan detektatzen dira gauza horiek.

Errotazio-sistema da, eta langile bakoitzak bost urterako hartzen du ardura Gidaritza Taldean egoteko eta txandan txandan langile denok pasatuko gara bertatik. Sekzio bakoitzetik gutxienez langile bat egon behar da Gidaritza Taldean, eta ez dira kide denak batera aldatzen, urtean bat-bi baizik. Akziodunen Batzarrean erabakitzen da Gidaritza Taldean sartuko den hurrengo langileak zein sekziotakoa izan behar duen kontuan hartuta, pertsona hori nor izango den (bozka bidez erabakitzen da).

Ordezkaritza da lehenik horizontaldu zena: erakundeko ordezkari langile guztiok garelara, ez Gidaritza Taldekoak soilik. Gaiaren arabera, edo parte hartu duen prozesuen arabera, edo dena delakoagatik, erabakitzen da zein langile joatea den egokiena foro bakoitzera.

Astero elkartzeko da Gidaritza Taldea, eta gainontzeko sekzioetako bilerak eta lantaldeak taldeak ere bai: sekzioak dira erredakzioa, administrazioa, komertziala (azken bi hauek diru-iturrien bileran biltzen dira elkarrekin, eta erredakzioak bere bilera dauka). Era honetan, kazetaritza-ardurez gain, Argia Sariak antolatzekeo lantaldean egon daiteke langile bat; edo genero-gaiak lantzen baditu beste langile batek eta mahai-inguru batean parte hartu behar bada, langile horri dagokio joatea, ez dago zertan kanpo-harreman horiek Gidaritza Taldeko kideen gain utzi beharrik.



# HORIZONTALTASUN PROZESUA

Lantaldeak, berriz, gutxienez sekzio bakoitzeko pertsona bat elkartzeko foroa da, urtean zehar enpresa osoari dagokion alor bat elkarrekin jorratzeko. Langile bakoitzak gutxienez lantalde batean hartu behar du parte, eta gehienez hiru lantaldetan, horrela parte-hartzea eta erabakimena banatzeko. Lantaldeak sortu izanak ekarri zuen horizontaltze prozesua, ardura hauetan banatu baitzen: harpidetza, produktu (produktu berriak sortzen dituen), Azoka (argiaren produktuak saltzen diren denda), Bizi Baratzea proiektua, Argia Sariak, formazioa... .

### KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

Oinarria hau da: ardura eta lan-bolumen zehatz eta esplizituak ditu langile bakoitzak, eta bileretan parte hartzea derrigorrezkoa da. Zentzu honetan, adostuta dauden lanak betetzen diren neurrian, kontziliaziorako aukera guztiak eskaintzen dira.

Adibidez, bakoitzak bere ordutegia moldatzea, edo egun bakoitzean etxetik edo egoitzaetik lan egin nahi duen erabakitzea, baita ere bakoitzak bere lanaldia murriztea bere zaintza egoerek hala eskatzen duenean, edo Gidaritza Taldearekin hitz eginda adostea epe jakin batean arazoak izango dituela bere lanaldia betetzeko baina ondoren errekeratuko dituela ordu horiek...

Hori guztia, fitxatu gabe egiten da. Konfiantzan oinarrituta eta elkarri komunikatuta: egun horretan etxetik lan egingo duenak, guztiei e-maila bidaltzen die horren berri emanaz. Langile bakoitzak darama bere orduen eta lan arduren kontrola. Arazoak egon diren gutxietan, hau da, norbaitek bete ez dituenean, Gidaritza Taldeak zuzenean berarekin hitz egin izan du. Eta alderantziz, langile batek bolada oso lanpetua baldin badu, berak hartzen du jai hurrengo egunen batean edo Gidaritza Taldearekin hitz egiten du, lanaldia handitzeko.

Adibidez, bihar ezin bada norbait lanera etorri, langile hori arduratu behar da bere lanak nola bideratu zehazten. Taldeari ezin dio "marroirik" utzi.

Kasua kasu aztertzen dituzte neurrien eskaerak. Joera da galdetzeko "egoera hau ari naiz bizitzen, zer dagokit?" Zuzendaritzaren erantzuna da "esango dizut zer dagokizun, baina hortik harago hitz egingo dugu". Saiatzen dira beti pauso bat aurrerago ematen, langileen beharrei ahalik eta hobekien erantzuten. Beste kasu batean, detektatu zen langile bat gauak pasatzen ari zela ospitalean senide bat zaintzeko, eta gero lanera etortzen zen lo gutxi eginda. Hitz egin zen berarekin, ikusi zen egun batzuetako kontua zela, eta adostu zen lanera ez etortzea egun horietan, soldata mantenduta, noski.

Malgutasunez jokatzeko dute denean: lanaldiekin, ordutegiekin, lan-egutegiekin. Hasten diren jende berriari ere eskaintzen zaie zer lanalditan hasi nahi duten.

## KONTUAN HARTU BEHARREKO ALDERDIAK

### ARRAKASTARAKO GAKOAK

-Hau posible da langileak erakundearen jabe direlako, onerako eta txarrerako. Lana eta bizitza nola gestionatu erabakitzeko ahalmena edo aukera dute, eta aukera hori sortzen da langileak enpresaren jabe direlako.

Kontziliazioaren gaiak kutsu negatiboa izan du gure gizartean eta enpresetan historikoki. Gaiak hitz egiten ez bada, langile bakoitzari zaildu egiten dio dagozkion aukerak eta eskubideak hartzea: berak ezagutu behar ditu, berak gaia atera eta berak gaia kudeatu... ARGIAN sekzioetan hitz egiten da oinarri orokorrez (oporak nola antolatuko diren, bakoitzaren ardurak nola banatuko diren eta abar), eta Gidaritza Taldeak hitz egiten du langile bakoitzarekin. Adibidez: haur bat jaiotzera doanean, izan gizon zein emakume, denekin konbertsazio bera izatea da helburua: hitz egiteko legez zer dagokien, hori nola gauzatzea nahi duen langileak, zer asmo dituen itzulerarako (eszedentzia, lanaldia murriztea...), bere egunerokoa (ordutegia eta abar) nola aldatzea espero duen...

Funtsean, boterearen gaia planteatzea eta boterea kolektibizatzeke hautu kontzientea egiten da.

Emakumeei nahiz gizonezkoiei ere eskaintzen diren eskubide eta aukerak esplizitatzen dira, gidaritza taldekoek elkarriketa bera guztiekin izaten dute: noiz jaioko da, haurdunaldi klaseak noiz, jai ostean baja noiz, asmorik eszedentzia hartzeko, ordutegia murrizteko...



# HORIZONTALTASUN PROZESUA

### ERRESISTENTZIA EDO ZAILTASUN NAGUSIAK

- “Euren kontura” edo erakunde honetako lankideei esker familia guztiek kontziliatzea.
- Langile askok zailtasunak sentitzen ditu bere bikotekidea mugiarazteko bere lantokian kontziliazioaren gaiarekin sakondu dezan.

### INPLIKATUENGAN IZANDAKO ERAGINA

-Lantaldearekiko arduran, konfiantzan eta elkartasunean oinarritutako harremanak garatzen dira. Langile guztiek arduratik jokatzeko dute, aktiboki, iniziatiba hartuz. Langileen ahalduntzea asko antzematen da, langile guztiek ardurak hartu behar dituzte, ordura arte hainbeste landu ez dituzten gaitasunak garatzen ikasi behar dute.

Beraz indartu beharrekoa: konfiantza, elkartasuna, erantzunkidetasuna, erabakietan parte hartzea, ardura eta jokaera aktiboa.

Emakume batzuentzako eta gizon batzuentzako ere pauso bat aurrera eman eta ardurak hartzeko modua izan da. Eta botere postuetan ziren gizon eta emakumeentzat pausoak atzera eman eta espazio txikiagoa okupatzeko balio izan du.

Sentsazioa da beti hartzen duela gure erakundeko langileak. Lortu behar dugu bakoitzak bere bikotekidea mugiaraztea iraultza egin dezan bere lantokian.

### GENERO ROL ETA ESTEREOTIPOEN ALDAKETARAKO LAGUNGARRI IZAN DA?

-Langileek lantokiaren ikuspegi osoagoa edukitzea eta esperientzia eskuratzea ahalbidetzen die. Izaera edo ezaugarri batzuk dituzten langileek urteetan metatu dituzten ardurak, erabakiguneak, boterea askatzea eskatu du horrek, eta ordura arte urtez urte ardurak hartu ez dituztenek, ardura eta boterea eskuratzea. Ezaugarri eta roletan dago batez ere oinarria eta ez hainbeste gizon eta emakumeen arteko roletan.

Lantaldeetan sekzio bakoitzeko jendea biltzen da eta ikuspegi osoa dago, derrigor parte hartu behar da lan taldeetan: gutxienez lan talde baten gehienez 3tan. Parte hartzea bermatzen da egituraz: zuzendaritza rotatiboa eta lantaldeetan derrigor parte hartzea. Erabaki guneetan gaiak lantzeko eta erabakitzeko modu horizontalagoak landu dira azken urteetan: prozesuak izatea eta ez tramite batzar bat, gidoia eta galderak denen artean adostu, ez eraman proposamen edo planteamendu itxirik baizik denon artean sortu, talde txikitik landu, batzarretan errondak egin hitza hartzeko, kontzienteki saiatzea batzuk hitza ez monopolizatzen, eta saiatzea erabakiak kontsentsu bidez eta ez botazio bidez... Horrekin guztiarekin lortu da pertsona guztiek parte hartzea gehiago izan emakume zein gizon.

**GARATU DEN ERAKUNDEA**

**Kopurua: 1**

Arloa:

