

BIZITZA PERTSONALA ERDIGUNEA

HELBURUAK: Familia eredu ezberdinak aitortuta, bizitza egoera desberdin guztientzat kontziliazio neurriak izatea, bizitza pertsonala eta profesionala uztartuz eta pertsonaren garapena bultzatuz.

Bizitza egoera ezberdinak kontuan hartu, eta gurasotasunetik harago doazen esperientziei balioa eman.

ENTITATE ARDURADUNA: BERRIA Taldea

BESTE ENTITATE KOLABORATZAILEAK:

HASIERA DATA: 2005-2007 eta 2008-2010 (indarrean) Lan Itunak

HARREMANETARAKO PERTSONA: Doltza Lasa BERRIA Taldeko Giza Baliabideetako arduraduna eta Elene Barandiaran Antolaketa arduraduna

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 943-30 40 30

HARREMANETARAKO POSTA ELEKTRONIKOA: dlasa@berriataldea.net / ebarandiaran@berriataldea.net

DESKRIBAPENA:

LANA ETA NORBERAREN BIZITZA NAHIZ FAMILIAKOA GARATZEKO ETA UZTARTZEKO NEURRIAK ETA PRAKTIKAK BERRIA TALDEA.

-Jardueraren deskribapena:

1. 'Ezkontza' baimena deitua:

BERRIA Taldean, beste leku batzuetan *ezkontza baimen* bezala ulertzen denak interpretazio zabalagoa du. 15 eguneko lanuzte ordaindua ezkontza ofizialik egiten ez den kasuetara zabaltzen du gure Lan Itunak, eta elkarrekin bikote eran bizi diren sexu bereko zein diferenteko lagunek osatua hartzen da bikotetzat. Baina harago doa, eta propio aitortzen die baimen ordaindu hau bikoterik osatzen ez duten langile guztiei ere. Ondorioz, BERRIA Taldeko langile guztiok dugu lan harremanean behin 15 eguneko lanuzte ordaindurako eskubidea, edozein delarik ere gure bizitza egoera.

Ulertzen dugu praktika honek, familia eredu zabalago bat aitortzeaz gain, bizitza egoera desberdin guztiak hartzen dituela kontuan.

2. Erditzeagatik hartzen den baimena

Erditzeetan, amaren bikotekideari ez ezik, amaren bizilagunari, edonor dela ere, aitortzen zaio hiru jaiegun hartzeko eskubidea. Hala, familia kontzeptu zabalagoa hartzen da aintzat.

3. Gaixotasun edo heriotza kasuetarako baimena

Baimen ordaindu hau ere familia zuzenetik harago zabaltzen da gure Lan Itunean, eta lagun hurko eta etxekideen heriotza kasuan ere hiru eguneko lanuzte eskubidea onartzen zaigu langileoi. Ezkontza baimenarekin bezala, baimen honetan ere familia eredu edo kontzeptu zabalago baten aldeko hautua egiten da.

4. Edoskitze baimena

Legez onartzen den edoskitze baimena zabaldua dugu BERRIA Taldean. Haurrak 9 hilabete bete arteko baimena izan beharrean, gure kasuan urtebete arteko haurren edoskitzea errazten da. Edoskitze orduak metaturik hartzea erabakitzen duten langileen kasuan, gainera, baimen hori hilabete osokoa da.

5. Lanaldi murrizketak

Lan Itunak legez aurreikusten diren kasuetarako jasotzen ditu lanaldi murrizketak, alegia, haur zaintzarako eta senide zaintzarako. Praktikan, ordea, BERRIA Taldean lanaldia murrizteko borondatezko eskaerei ere erantzuna ematen ahalegindu gara, eta hala egin dugu azken urte hauetan jaso ditugun eskaerekin. Eskaera horiek ikasketak burutzeko, kargu publikoa betetzeko edo beste proiektu batean aritzeko egin izan dira.

6. Borondatezko eszedentziak

BERRIAN borondatezko eszedentzia hartzen duten langileei lan arlo bereko lanpostu bat gordetzen zaie itzuleran. Horrek erraztu egiten du langileek beste proiektu (profesional nahiz bestelakoa), ikasketa edo bizitzako egoera batzuei erantzutea.

7. Ordaindu gabeko kontratu eteteak

Gure Lan Itunean, eszedentziaz gain, 4 hilabetetik beherako kontratu eteteak edo baimen ordaindugabeak ere jasotzen dira. Baimen horiek arrazoi

desberdinengatik eskatu ahal izango dituzte langileek, eta, besteak beste, enpresaren eta langilearen adostasunagatik hartu ahal izango direla jasotzen da. Atal horri helduz, langileei eskatutako epe laburreko kontratu eteteak onartzen zaizkie, eta, orokorrean, ikasketak burutzeko edo beste proiektu profesional edo bestelako batera bideratzeko hartzen dira. Horrek borondatezko eszedentziak duen gutxieneko denbora muga gainditzea dakar, eta langileei familia beharretatik aparte dituzten bestelako behar batzuk asetzeko modua ematen zaie.

8. Etxetik lan egiteko aukera

Lehenago saiakerak eginak bagenituen ere, 2015. urtetik aurrera langileek etxetik lan egiteko aukera sistematizatu genuen. Orain, lanpostu gutxi batzuk salbu, lanpostu guztietan dago urtean egun batzuetan etxetik lan egiteko aukera. Horretarako, aukera tekniko bat baliatu da, eta prozedura bat martxan jarri da. Sail bakoitzean aldeztu aurretik langileak eskaera egingo du, eta arduradunaren antolaketapean betiere, etxetik lan egin ahal izango du. Oraingoan, urtean gehienez 18 egunez lan egin daiteke etxetik.

Aukera horrek ere bizitzako beste arlo batzuekin lana bateragarriagoa egiten laguntzen digu langileoi.

-Emaitzak:

1. "Ezkontza" baimena

Adierazlea: **Urtean baimena hartu duen langile kopurua, generoa, arrazoiak.**

Urtea	Baimen kopurua	Emakume/Gizon kopurua	Ezkontza	Bestelako arrazoiak
2015	2 langilek	Emakume 1, gizon 1	0 ezkontza	2 ezkontzaz aparteko arrazoiak
2016	6 langilek	4 emakume, 2 gizon	4 ezkontza	2 ezkontzaz aparteko arrazoiak
2017	6 langilek	4 emakume, 2 gizon	3 ezkontza	3 ezkontzaz aparteko arrazoiak

Guztira azken 3 urtetan 14 langilek hartu dute ezkontza baimena, 5 gizonak eta 9 emakumeak. Horietatik 7 langilek ezkontzazatik hartu dute baimena eta beste 7 langilek aldiz beste egoera desberdin bati loturik hartu dute baimena (senide zaintzarako, haur zaintzarako, proiektu pertsonaletarako eta abar).

2. Erditzeazatik baimena

Adierazlea: **Urtean baimena hartu duen langileen kopurua.**

Ez da ezagutzen amaren bikotea izan gabe baimen hau hartu duen langilerik egon denik.

3. Gaixotasun edo heriotza kasuetarako baimena

Adierazlea: **Urtean baimena hartu duen langile kopurua.**

Azken 3 urtetan baimen hau hartu duten langileen kasuan orokorrean lehen mailako edo gertuko senideengatik hartu izan da. Osaba eta lehengusuaren heriotzazatik hartu da bi langileren kasuan baimena, baina ez da ezagutzen lagun hurkoazatik baimena hartu duen langilerik egon denik.

4. Edoskitze baimena

Adierazlea: **edoskitze baimena hartu duten langileen kopurua, generoa eta edoskitzea hartzeko modua.**

Urtea	Baimen kopurua	Emakume/Gizon kopurua	Baimena hartzeko modua
2015	4 langile	4 emakume	Orduak metatuta
2016	3 langile	3 emakume	Orduak metatuta
2017	5 langile	5 emakumea	2 langilek orduak metatuta eta 3 langilek metatu gabe

Guztira azken 3 urtetan 12 langilek hartu dute edoskitze baimena, guztiak emakumeak izan dira.

5. Lanaldi murrizketak

Adierazlea: **Urtean eszedentzia eskatu duten langileen kopurua, generoa eta eszedentzia eskatzeko arrazoiak.**

Urtea	Lanaldi murrizketa kopurua	Borondatezko murrizketa kopurua	Zaintzarako murrizketa kopurua	Emakume/Gizon kopurua borondatezko murrizketak	Emakume/Gizon kopurua zaintzarako murrizketak
2013	3 eskaera: 3 emakume, 0 gizon	Borondatezko lanaldi murrizketak: 0	Zaintzarako lanaldi murrizketak: 3	Borondatezko murrizketak: 0	Zaintzarako murrizketak: 3 emakume, 0 gizon
2014	2 eskaera: 2 emakume, 0 gizon	Borondatezko lanaldi murrizketak: 0	Zaintzarako lanaldi murrizketak: 2	Borondatezko murrizketak: 0	Zaintzarako murrizketak: 2 emakume, 0 gizon
2015	4 eskaera: 4 emakume, 0 gizon	Borondatezko lanaldi murrizketak: 2	Zaintzarako lanaldi murrizketak: 2	Borondatezko murrizketak: 2 emakume, 0 gizon	Zaintzarako murrizketak: 2 emakume, 0 gizon
2016	5 eskaera: 3 emakume, 2 gizon	Borondatezko lanaldi murrizketak: 1	Zaintzarako lanaldi murrizketak: 4	Borondatezko murrizketak: 0 emakume, 1 gizon	Zaintzarako murrizketak: 3 emakume, 1 gizon
2017	2 eskaera: 2 emakume, 0 gizon	Borondatezko lanaldi murrizketak: 1	Zaintzarako lanaldi murrizketak: 1	Borondatezko murrizketak: 1 emakume, 0 gizon	Zaintzarako murrizketak: 1 emakume, 0 gizon

Guztira azken 5 urtetan 16 langilek eskatu dute beraien lanaldia murriztea. Horietatik 14 emakumeak izan dira eta 2 gizonak. 14 emakume langiletatik hamaikak haur zaintzarako eskatu eta baliatu dute murrizketa, eta hiruk beste proiektu batzuetarako. Bi gizonetatik batek haur zaintzarako eskatu eta baliatu du murrizketa, eta besteak proiektu profesional desberdin batekin lana uztartzeko.

6. Borondatezko eszedentziak

Adierazlea: **Urtean eszedentzia eskatu duten langileen kopurua, generoa eta eszedentzia eskatzeko arrazoiak.**

Urtea	Eszedentzia kopurua	Borondatezko eszedentzia kopurua	Zaintzarako eszedentzia kopurua	Emakume/Gizon kopurua borondatezko eszedentziak	Emakume/Gizon kopurua zaintzarako eszedentziak
2013	14 eskaera: 11 emakume, 3 gizon	Borondatezko esz. eskaerak: 7	Zaintzarako esz. eskaerak: 7	Borondatezko esz: 4 emakume, 3 gizon	Zaintzarako esz: 7 emakume, 0 gizon
2014	3 eskaera: 3 emakume, 0 gizon	Borondatezko esz. eskaerak: 1	Zaintzarako esz. eskaerak: 2	Borondatezko esz: 1 emakume, 0 gizon	Zaintzarako esz: 2 emakume, 0 gizon
2015	12 eskaera: 8 emakume, 4 gizon	Borondatezko esz. eskaerak: 8	Zaintzarako esz. eskaerak: 4	Borondatezko esz: 5 emakume, 3 gizon	Zaintzarako esz: 3 emakume, 1 gizon
2016	6 eskaera: 5 emakume, 1 gizon	Borondatezko esz. eskaerak: 2	Zaintzarako esz. eskaerak: 4	Borondatezko esz: 1 emakume, 1 gizon	Zaintzarako esz: 4 emakume, 0 gizon
2017	4 eskaera: 3 emakume, 1 gizon	Borondatezko esz. eskaerak: 1	Zaintzarako esz. eskaerak: 3	Borondatezko esz: 0 emakume, 1 gizon	Zaintzarako esz: 3 emakume, 0 gizon

Guztira azken 5 urtetan 39 langilek eskatu dute eszedentzia motaren bat. Horietatik 30 emakumeak izan dira eta 9 gizonak. 30 emakume langiletatik hemeretzi haur edo senide zaintzarako eszedentzia eskatu dute, eta hamaikak borondatezkoa. 9 gizonetatik bakarrak haur zaintzarako eszedentzia hartu du, eta beste zortziek borondatezkoa.

7. Ordaindu gabeko kontratu eteteak

Adierazlea: **Urtean kontratu etetea eskatu duten langileen kopurua eta haien generoa.**

Urtea	Eskaera kopurua	Emakume/Gizon kopurua
2013	2 eskaera	2 emakume, 0 gizon
2014	3 eskaera	2 emakume, 1 gizon
2015	2 eskaera	1 emakume, 1 gizon
2016	1 eskaera	1 emakume, 0 gizon
2017	1 eskaera	0 emakume, 1 gizon

Guztira azken 5 urtetan 9 langilek eskatu dute 4 hilabetetik beherak ordaindu gabeko kontratu etetea, horietatik 6 emakume eta 3 gizon. Kasu guztietan proiektu profesional nahiz pertsonalak aurrera ateratzeko eskatu dira baimen hauek (ikasketak burutzeko, ikasketei lotutako praktikak egiteko, proiektu profesional edo pertsonalen bat aurrera eramateko eta abar).

8. Etxetik lan egiteko aukera

Adierazlea:

-Urtean etxetik lan egiteko hartu den egun kopurua – generoa

-Urtean etxetik lan egin duen emakume kopurua

-Urtean etxetik lan egin duen gizon kopurua

Urtea	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak egunak	Gizonak egunak	Guztira langileak	Guztira egunak
2015	12	1	72	4	13	85
2016	16	4	154	14	20	174
2017	18	5	139	28	23	162

Emakume langile gehiagok baliatzen du etxetik lan egiteko aukera, 2017an 23 langiletik 18 emakumek eta 5 gizonak. Aukera hau lan arloei dagokienez, nabarmen bulegoetako lan arloan baliatzen da, erredakzioan eta produkzioan ez da apenas erabiltzen.

-Berrikuntzak: Erronka litzateke bide honetan urrats berriak ematea. Lan arlo bakoitzak jartzen dituen mugak gainditzen joatea, ahal den neurrian.

-Arrakasta faktoreak:

- Malgutasun konzeptuan sinistea, enpresaren eta lanarekiko ardura eta lankidearen motibazioa, bien arteko sinergian sinistea.
- Lankide bakoitzaren interes pertsonalak ezagutzea.

Neurrien arrakastarako:

Kudeaketa neurriak beharrezkoak dira:

- Baimen/ eszedentzien kudeaketan, ratio batzuk adosten dira sailetan, saileko lan taldearen funtzionamenduan eragina neurtzeko.
- Etxetik lan egiteko arduradunarekin adosten da eguna eta lanak.

-Arrakasta faktoreen inguruko oharrak:

TRANSFERITUA IZATEKO GAITASUNA: Praktika hauek enpresa guztietara zabaldu daitezke, antolaketa eta kudeaketa baldintzak lantzen badira eta kontrolerako neurri egokiak jartzen badira.

INSTITUZIONALIZAZIOA:

BALIABIDEAK (pertsonak eta baliabide ekonomiko eta materialak): Kudeaketa lana ezinbestekoa da.