



Ongi etorri Kontzilia Newsletterren hirugarren alera. Eusko Jaurlaritzako berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren buletina da eta bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzearekin lotutako edukiak zabaltzen ditu.

Hirugarren edizio honen helburua kontziliazioaren egungo egoerari buruz hausnartzea da. Gurutze Gorriak berriki egindako ikerketa baten arabera, langileen heren batek soilik ezagutzen ditu lan egiten duen erakundeko kontziliazio-neurriak. Egoera honen aurrean proposatzen den irtenbidea diagnostiko bat eta kontziliazio-plan bat egitea da, erakundearen jardura-sektorea, aukerak eta langileen premiak errespetatuko dituztenak.

Bestalde, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak eta EUSTATEk egindako inkestetan oinarrituta, Euskal Autonomia Erkidegoko kontziliazioari buruzko zifrak nabarmendu nahi ditugu.

Informazio-buletin honek jaso duen harrera eskertu nahi dugu. Buletinera harpidetu nahi baduzu, edo Kontziliaren inguruan egiten diren jarduerak ezagutu, jarri gurekin harremanetan [kontzilia@euskadi.eus](mailto:kontzilia@euskadi.eus) helbidean.

Halaber, gurekin harremanetan jar zaitezke gai baten inguruan interesa baduzu edo zure erakundearen egindako jardunbide egoki baten berri eman nahi baduzu.

Zuen interesekoa izango delakoan.  
Adeitasunez,

**Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila**

## ALE HONETAN:

*Kontziliazioaren egungo egoerara hurbilketa*  
- 2. - 3. orr.

*Kontzilia Postontzia*  
- 3. orr.

*EAEko kontziliazioari buruzko datu batzuk*  
- 4. orr.

*Kontzilia Komunitatea*  
- 4. orr.

# KONTZILIAZIOAREN EGUNGO EGOERARA HURBILKETA

Erakunde askok kontziliazio-aukerak zabaldu nahi dituzte beren langileentzat. Kontuan hartu beharreko alderdiak jaso ditugu hurrengo lerroetan.

## Kontziliazio neurriak

Asko dira doktrinak kontzeptu horri eman nahi izan dizkion definizioak. Zentzu zabalean, kontziliazio-neurriak legeek, hitzarmenek eta alde biko kontratu-harremanek artikulatutako tresnak dira, langileek bizitza pertsonalean, familiakoan eta lanekoan kontziliazio erantzunkidea gauzatu ahal izateko.



## Kontziliazio eskubideak

Neurriak lege bihurtzen direnean, kontziliazio-eskubideez hitz egin daiteke. Gaur egun, eskubide horiek Langileen Estatutuan (enpresa pribatuetan besteren kontura lan egiten dutenentzat) edo Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuan (administrazio publikoetan lan egiten dutenentzat) jasota daude.

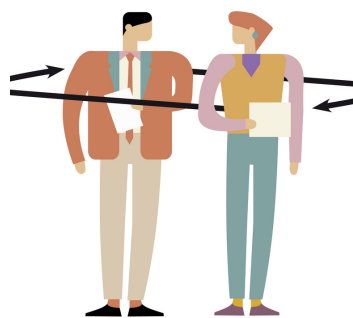
Konstituzio Auzitegiak konnotazio hirukoitza esleitzen die kontziliazio-eskubideei:

- Sexuagatiko diskriminaziorik ez jasateko eskubidearen (EKren 14. artikulua) eta familia eta familia-bizitza babesteko eskubidearen (EKren 39. artikulua) ondorio dira.
- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko helburua dute.
- Kontziliazio-printzipioaren arabera arautzen dira, hau da, balizko konfrontazio edo zalantza baten aurrean, kontziliazioaren alde egin behar da.

Kontziliazio-eskubideek barne hartzen dituzte, alde batetik, ordaindutako baimenak, eta horien barruan daude jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko baimena, haurdunaldiko arriskuagatiko baimena eta bularreko haurra zaintzeko baimena. Bestalde, ordaindu gabeko baimenak daude, hala nola, legezko zaintzarako lanaldimurrizketa (12 urtetik beherako adingabeak), zaintzarako eszedentziak (3 urtera arteko seme-alabak edo mendeko pertsonak) eta borondatezko eszedentziak (norberaren kontziliaziorako).

## Baina, ezagutzen al ditugu eskubide horiek?

Gurutze Gorriak 314 enpresa eta 1.418 pertsonekin egindako ikerketaren arabera, elkarriketatutako langileen %33k soilik ezagutzen ditu lan egiten duen enpresan edo erakundeetan dauden kontziliazio-neurriak, nahiz eta enpresen %81ek uste duen kontziliazio-neurriak oso onuragarriak direla enpresarentzat, eta %92k uste duen langileentzat onuragarriak direla.



## Nondik hasi?

Abiapuntua kontziliazio-eskubide horiek zein diren jakitea da, baita kontziliazioa hobetzeko zer beste neurri aplikatu daitekeen ere, eskubide gisa aitortu ez badira ere.

Kontziliazio webguneko "Kontziliazioa neurriak" atalean aurkituko dituzu hitzarmen kolektiboan edo erakundeetako akordioaren arabera neurrien inguruko informazioa.

Horrez gain, erkidegoko enpresen esperientzian oinarritutako neurrien katalogo bat dago eskuragarri, beste erakunde batzuek langileen bizikaltate hobetzeko abian jarri dituzten ekimenak ezagutzeko.

Zure erakundeak kontziliazioa hobetu nahi badu, une egokia da diagnostiko bat egiteko, enpresako benetako egoera ezagutzeko eta egoera plantillaren beharrekin bat datorren baliozkotzeko. Horretarako, "Autodiagnostikoa" tresna dago webgunean.

Diagnostikoa eginda baduzue, Kontziliazio Plan bat egitea komeni den azter dezakezue.

*(hurrengo orrialdean jarraitzen du)*

## GAIAREKIKO ESTEKAK

- 2021 azterlana: enpresa eta familia erantzunkidetasuna pandemia garaian. GURUTZE GORRIA
- Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta. EUSTAT, 2020
- Berdintasuna pandemia garaian.COVID-19aren eragina genero-ikuspegitik. EMAKUNDE
- Euskal Autonomia Erkidegoko familiei laguntzeko erakunde arteko IV. plana 2018-2022 aldirako.

## Kontziliazio Plana

Lana eta familia bateragarri egiteko plan bat dokumentu formal bat da, enpresak eginga eta langile guztien eskura dagoena. Dokumentu horretan, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko dauden neurriak jasotzen dira.

Nahitaezko dokumentua ez bada ere, gero eta erakunde gehiagok erabaki dute osatzea, langileen beharrik auzerara bideratutako pertsonen kudeaketa-politika ezartzeko.

Kontziliaren webgunean, enpresa eta partikular guztien eskura dago plana egiteko tresna bat: "[Nire Kontziliazio Plana](#)". Tresna horrek plan bat egiteko oinarriak ezartzen ditu, jarraitu beharreko urratsak adieraziz eta material lagungarriak emanez.

## GAIAREKIKO ESTEKAK

- [Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin](#). EMAKUNDE.
- [6/2019 Errege Lege Dekretua](#), martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukeraberberdintasuna bermatzeko presako neurriena
- [8/2020 Errege Lege Dekretua](#), martxoaren 17koa, COVID-19ren eragin ekonomiko eta sozialari aurre egiteko ezohiko presako neurriari buruzkoa.
- [11/2021 Errege Lege Dekretua](#), maiatzaren 27koa, enplegua defendatzeko, ekonomia suspertzeko eta langile autonomoak babesteko premiazko neurriari buruzkoa.

Kontuan hartu behar da kontziliazio plan batek parte hartze prozesu bat martxan jartzea eskatzen duela, eta honako hauek jakinarazi behar direla plantillako kideei: plana abian jartzeko konpromisoa, plantillaren premien bilketa, plantillaren eta erakundearen beharretara egokitzen diren neurriak proposatzeko lan egiaztatua, eta neurri horien existentziaren eta horiek eskatzeko moduaren zabalkundea.

### Kontzilia postontzia: ohiko kontsultak

Kontzilia postontzian 2021. urtean jasotako kontsulten artean, langileen %90ak adierazi zuten enpresak ez zuela kontziliazio-eskubideen eta aukeren berri, eta horrek ziurgabetasuna sortzen du. Ildo horretan, adierazi dute neurrien jakinarazpena ez dela egokia/eraginkorra, edo zaila dela horietara jotzea.

Kontzilia postontzian gehien eskatzen den kontsultetako bat opor-garaietako kontziliazio-aukerak ezagutzea da. Gehienbat emakumeak dira (%75,6) aldi horietan kontziliazio-arazoak konpontzeko aukerei buruz galdetzen dutenak.

### Eszedentzia eta lanaldi-murrizketak

Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanakoa uztartzeko gehien erabili diren tresnak lanaldi-murrizketa eta zaintzarako eszedentzia izan dira. Ildo horretan, hitzarmen batzuek hobetu egiten dute legez eszedentziari buruz ezarritakoa, eta aukera ematen dute eszedentzia epe laburretan hartzeko (adibidez, hilabetekoa), familia eta lana bateragarri egitea errazteko.

Hala ere, kontuan izan behar da neurri horiek erabiltzeak eragina duela langilearen soldatan eta Gizarte Segurantzako kotizazioan (adingabeak

zaintzeko lanaldi-murrizketako lehen bi urteetan izan ezik, horietan %100 kotizatzen baita).

### Emakumeak eta kontziliazioaren garrantzia

Oraindik alde handia dago zaintzarako eskubideak erabiltzen dituzten emakumeen eta gizonen artean. "[Emakunderen Zifrak](#)" txostenaren arabera, 2019an adingabeak zaintzeko eszedentzia eskatu zuten emakumeak %89,6 izan ziren, eta senitartekoak zaintzeari dagokionez, %74,8; gizonak, berriz, %10,4 eta %25,2 izan ziren, hurrenez hurren.

Gainera, lanaldi-murrizketak edo eszedentziak emakumeek hartzen dituztenez, soldata-desberdintasunak sortzen dira, bai eta aparteko zailtasunak ere, lan-erronkei aurre egiteko garaian. Hori saihesteko, garrantzitsua da kontziliazio-neurriak emakumeek eta gizonak modu orekatuan har ditzaten sustatzea.

### Lanaldia egokitzea

[2019an, 6/2019 Errege Dekretua](#) jarri zen indarrean. Dekretu horrek Langileen Estatutuaren 34.8 artikulua erregulazioa aldatzen du, eta lanaldia egokitzea eskatzeko aukera eskaintzen du.

Langileek lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzea eskatzeko eskubidea dute, bai lan-denboraren antolamenduari dagokionez, baita prestazioa emateko moduari dagokionez ere, urrutiko lana egitea barne, familia eta lana bateragarri egiteko duten eskubidea gauzatzeko.

Dena den, eskatzeko eskubidea da, ez exijitzekoa; beraz, enpresak uko egin diezaiolke horretarako arrazoirik badago.

## Kontzilia Postontzia



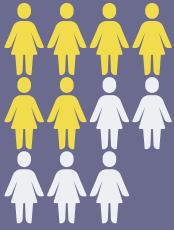
Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Sailak doako postontzi bat jarri du zure eskura, kontziliazio erantzukideari buruzko kontsultak egiteko.

[HEMEN SAKATUTA](#) sar zaitezke.

# EAEko kontziliazioari buruzko datu batzuk



Berdintasun, Justizia eta Gizarte politiketako Sailaren Estatistika Organoak inkesta bat egin zien 3.012 etxeri 2019ko urritik abendura bitartean, etxeen eta familien egitura demografikoa, arazo eta behar sozialak eta abian jarritako familia-politiken eragina hobeto ezagutzeko. Hauek dira datu nagusiak:



## EMAKUMEAK

EAEko etxeetan erreferentziako pertsona gehienak dira.

Guraso bakarreko familien kasuan, familien % 81 dira.



## URTE

EAEko etxeetako erreferentziako pertsonen batez besteko adina da.



## > 16 URTE

EAEko familien % 21,5ean soilik dago 16 urtetik beherako pertsonaren bat, eta portzentaje hori % 8,1era jaisten da 6 urtetik beherako biztanleria kontuan hartuta.

## BATERATZEKO ZAILTASUNAK



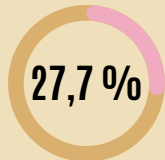
20,9 %



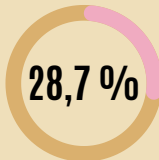
15,5 %

Etxean eta kanpoan asteen 60 ordu baino gehiago lan egiten duten pertsona landunek (emakumeek %20,9 eta gizonek %15,5).

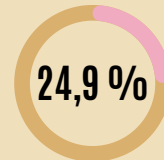
EUSTATEk lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeari buruz 2020an egindako inkestaren arabera



EAEEn bizi diren pertsona landunen artean, lana eta seme-alaba adingabeak zaintzea uztartzeko zailtasun handiak dituztela adierazi du.



EAEEn bizi diren pertsona landunen artean, mendekotasuna duten pertsonak artatzeko zailtasun handia dutela ziurtatzen du.



EAEEn bizi diren pertsona landunen artean, lana eta bizitza pertsonala uztartzeko zailtasun handia dagoela adierazi dute.



\*Ehuneko horiek zertxobait handiagoak dira emakumeen artean gizonen artean baino.

## Kontzilia Komunitatea

Zure erakundeak kontziliazio erantzukidearekin duen konpromisoa landu nahi badu, langileagoaren bizi-kalitatea hobetzeko eta elkarrekiko onurak lortzeko, Kontzilia Komunitateko kide izatea planteatu dezakezu.

Bertan, kontziliazio-neurriak ezartzen ibilbidea egin duten enpresek ezagutzak eta esperientziak partekatzen dituzte, ikaskuntza kolektiboa eta jardunbide egokiak sortzeko.

Komunitateak nola funtzionatzen duen jakin nahi baduzu, edo zure erakundeak talde horretako kide izan nahi badu, bidali mezu bat [kontzilia@euskadi.eus](mailto:kontzilia@euskadi.eus) helbidera eta eskatu informazioa.