LABek sostengatutako galderak eta jasotako erantzunak klaustroan

2022ko azaroaren 29an UPV/EHUko Klaustroa bilduko dela eta, LABek bultzaturiko galdera batzuk helarazi genizkion errektoreari, bertan parte hartzen duten klaustrokideen bidez: galderak.

Ohi bezala, Klaustro aurretik erantzunak helarazi dizkio klaustroko kideei. Beherago topatuko dituzue galderak eta erantzunak.

Errektoretzatik emandako erantzunetan argi dago baloiak kanpora bidaltzen aditua dela, eta ez dutela inolako asmorik mahai-gaineratutako gaien inguruan gogoeta sakona egiteko; are gutxiago, horien inguruan unibertsitateko komunitatearen eta langileen ahotsak entzuteko. Langileoi ahaleginak etengabe eskatzen zaizkigun bitartean, argi dago, zuzendaritzak pertsonak baino gehiago, irizpide ekonomizistak lehenetsi dituela bere kudeaketan. Baina argi izan behar du UPV/EHUk azkenengo urteotan izan dituen arrakastak pertsonei esker lortu direla, gizakiak —aurrera eramaten duten langileak bereziki— baitira unibertsitate publikoak dituen altxor handiena, eta haiei ez entzuteak garesti ordain dezake.

Beraz, jarrera aldatzeko eskaera egiteaz gainera, zuzendaritzari ohartarazten diogu pertsonei bizkarra emanda aldebakarrez beste administrazioetatik datozen neurriak inposatzen jarraitzen badu, langileokin jai duela.

Kudeaketa txostena: Genero ikuspegia

Galdera:

UPV/EHUk 2017tik 2021era Berdintasuna zifratan izenburuaz argitaraturiko txostenean jasotzen den bezala, unibertsitateko langileen artean emakumeen presentzia gero eta handia dagoen arren, oso nabaria emakumeek arazo gehiago dutela karrera gora egiteko orduan, eta postu altuetan (AZPko 27. eta 28. maileko edo tauletatik kanpoko kolektiboetan; edo, IRIen kasuan, katedradun, IP edo dekanoen kolektiboetan, esaterako) gizonak nagusi direla ezin ukatu den errealitatea da.

Diagnostikoa hori izanda, iraungitzear dagoen UPV/EHU-ko III. Berdintasun Planean (2019-2022), emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lan eremuan bultzatzeko neurri batzuen artean AZPkoak hautatzeko prozesuetan berdintasun klausulak mantentzea ezarrita dago (Pertsonak ardatzeko 4.3. puntuan), baita Unibertsitateko lidergo postuetan eta goreneko agintaritzetan emakume gehiago izatea sustatzea (“emakumezko katedradunak eta irakasle osoak, emakumezko ikertzaile nagusiak proiektuetan eta ikertaldeetan, emakumezko goi mailako kargudun akademikoak”) ere (Gobernantza ardatzeko 5.3 puntuan).

Kontuan hartuta, halako postuetara heltzeko urte batzuetako karrera garatzea beharrezkoa dela, Gobernu Kontseiluak onartu berri duen “Giza baliabideak arrazionalizatzeko planaren inguruan (I. fasea): erretiro egoerara iragateko neurriak” planean ezarritako neurri batzuek erretiro-adina atzeratzeko efektua izango duela, eta, karreran sartzeko atea ezarritako gainjartze-tasak (aurreko urtean erretiroa hartzen duten pertsonen kopuruan oinarrituta) mugatzen duela, argi dago eragin zuzena izango duela jende gaztea sartzeko orduan, eta administrazioak aitortu zigun bezala, gazteen artean emakumeen presentzia handiagoa dela-eta.

Honako hau galdetu nahi dut:

Giza balibideak arrazionalizatzeko plan honen lehenengo fase honetan (erretiro egoerara iragateko

neurriak) harturiko neurriek Genero ikuspegitik izango duten inpaktoa aztertu da? Horrela bada, zergatik ez da aurkezturiko planarekin batera aurkeztu?

Berdintasuna zifratan txostenetan jaso ez arren, aztertu da zein den orain arte indarrean izandako akordioen arabera, erretiroaren pizgarriak (diru-sarietan zein ordu-murrizketetan) emakumeen portzentaia, horren araberako berdintasun-neurriak hartu ahal izateko? Izan ere, Oneka emakume pentsiodunen elkarteak behin eta berriz agerian utzi duenez, zainztarekin loturiko beharrak direla medio, erretiroa aurreratzeak gehiago zigortzen ditu emakumeak, gizonezkoak baino. Aurreikusi da, nola inolako pizgarririk gabe, unibertsitateak areagotu ahal duela emakumeen ezberdintasuna? Hurrengo urtean martxan jarri beharko litzatekeen IV. Berdinatsun Planari begira diagnosian zifrek errealitatearen argazkia eman aurretik, horren azterketa egiteko prest dago EHU?

Erantzuna:

Gobernu Kontseiluak onartutako 2015eko erretiro-akordioak Gobernu Kontseilu berak hartutako beste akordio baten bidez ordezkatu dira. Erabaki berri hau ere, aurrekoak bezala, erretiroa tratatzeko Batzorde Teknikora eraman eta aztertu da.

Hartutako erabakia Gobernu Kontseiluari eta unibertsitate-komunitateari azaldu eta akordio berrian bertan zehaztutako testuinguru sozial eta juridiko berrian, kokatu behar dugu. Hori egiteko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotako prozedurazko bideetako bati jarraitu diogu, zehazki negoziazio kolektiboaren ohiko prozedurari. Horregatik, 2015eko akordioak salatu ondoren, bere lehenengo xedapen gehigarrian jasotzen denez, akordioak berrikusi ahal izango dira, beti ere hartu zen lege-, hitzarmen-, ekonomia- eta aurrekontu-esparrua aldatzen duten inguruabarrak gertatzen badira, sindikatuekin negoziatu ondoren.

2015eko akordioetan aurreikusitakoari jarraiki erretiroa hartzeko neurri horiek hartu dituzten gizon eta emakumeen kopuruei dagokienez, AZPren kasuan, erretiro aurreratuagatik kalte-ordaina eskatu zuten pertsonen % 70 emakumeak izan ziren. IIP-ri dagokionez, funtzionarioen kasuan, 2020ko urtarrilaren 1etik % 53 inguru emakumeak izan ziren. Baina zifra horietatik genero-eraginari buruz atera daitezkeen ondorioak oso mugatuak dira. Hain zuzen ere, kolektibo desberdinak osatzen dituztenen artean emakumeen presentzia eta horietan erretiratzeko batez besteko adina ezberdina delako.

Gure unibertsitatean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen egoera aztertzeari dagokionez, Berdintasunerako Zuzendaritzak argitaratzen duen “Berdintasuna zenbakitan” txostena bidaltzen dizut
https://www.ehu.eus/eu/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/berdintasuna-zenbakitan

Gainera, gure ustez, azterketa horretan kontuan hartu behar dira UPV/EHUn bizitza pertsonala eta lana uztartzeko indarrean dauden neurri guztiak. Gai horri dagokionez, garrantzitsua iruditzen zaigu aipatzea azken ikasturte honetan Kontziliazio Gida egin eta onartu dela, eta martxoan arlo horretan Berdintasunerako Batzorde intersektorialaren esparruan onartu ziren hobekuntzak, sindikatu guztiek sinatua https://www.ehu.eus/eu/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/kontziliazio-gida

Kudeaketa Txostena: Lan bizitza hobetuko duten planak bultzatzea,....

Galdera:

Errektore hori, kudeaketa txostenean aipatu ez arren, urriaren 20an EHUko Gobernu Kontseiluak

onartu zuen Giza Baliabideak arrazionalizatzeko plana, bertako langile ororen gogoetan dago. Horren harira derrigorrez galdetu behar dizut, ea indarrean genituen 2015eko bi jubilazio akordioak deuseztatzeko erabili duzun legezkotasun-printzipio berbera , aitortuta ditugun beste eskubide batzuk murrizteko edo ezabatzeko erabiltzeko asmoa ote duzun eta ea legezkotasun-printzipio berbera dela medio Gobernu Kontseiluak urriaren 20an onarturiko plana bera ere deuseztatuko duzun.

Kontziliatzeko eta langileon bizitza hobetzeko indarrean jarri nahi dituzun neurriak dagozkigun eskubide indibidual eta kolektiboak urratu gabe landuko al dituzun ala, aldiz, jubilazio akordioen deuseztatzearekin jardun duzun bezalaxe ekingo diozu lan horiei?

Edozelan legezkotasun-printzipiotik harago, badut zure hitzaren inguruko kezka nagusi bat. Barne arazoak edota arrazoiak ez badira izan jubilazioa akordioak deuseztatzearen zergatia nori eman diozu hitza, hemen, EHUn, zuzendaritzak onartu berri duen Planean jasotzen diren neurri ultra liberalak ezartzeko? Deuseztatze hori izango da eredua aurrerantzean zure hitzen itzalean irakurri beharko duguna?

Erantzuna:

Gobernu Kontseiluak onartutako 2015eko erretiro-akordioak Gobernu Kontseilu berak hartutako beste akordio baten bidez ordezkatu dira. Erabaki berri hau ere, aurrekoak bezala, erretiroa tratatzeko Batzorde Teknikora eraman eta aztertu da.

Hartutako erabakia Gobernu Kontseiluari eta unibertsitate-komunitateari azaldu eta akordio berrian bertan zehaztutako testuinguru sozial eta juridiko berrian kokatu behar dugu. Hori egiteko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotako prozedurazko bideetako bati jarraitu diogu, zehazki negoziazio kolektiboaren ohiko prozedurari. Horregatik, 2015eko akordioak salatu ondoren, bere lehenengo xedapen gehigarrian jasotzen denez, akordioak berrikusi ahal izango dira, beti ere hartu zen lege-, hitzarmen-, ekonomia- eta aurrekontu-esparrua aldatzen duten inguruabarrak gertatzen badira, sindikatuekin negoziatu ondoren.

Bide hori hartu dugu ezen negoziazio kolektiboarekiko errespetuzkoena baitzen, nahiz eta konsziente izen adostasuna lortzea zaila izango zela. Horregatik, 2015eko akordioak ekainaren 1ean denuntziatu genituen, eta gizarte-eragileekin hainbat bilera egin genituen uztailean, irailean eta urrian, eta prest egon gara eta gaude orain ere langileen ordazkariek egin ditzaketen proposamenak entzutekko aipatutako egoeraren aurrean. Tamalez akordio bat adostea ez da posible izan, bilera horietan eta haien ondoren zenbait sindikatuk egin diztuzten adierazpenetan argi geratu denez. Adostasuna lortzea posiblea izan denez, EPOE Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estutuan aurreikusitakoari jarraituz, Gobernu Kontseiluari akordio proposamen bat eraman da, non ohiko erretiroa hartzeko kitzikapen batzuk mantentzen baitira; hori bai, lege-, giztarte eta aurrekontu-eremutik kanpo geratzen diren kalteordainak baztertuz.

Prozedura guztia legeak ezarritakoari jarraituz garatu da. Uneoro errespetatu da sindikatuekiko negoziazioa, eta, orain, Gobernu Kontseiluak hartutako erabakia era errespetatzen dugu.

Bizitza pertsonala eta lana uztartzeko kontziliazio-neurriei dagokienez, garrantzitsua iruditzen zaigu aipatzea azken ikasturte honetan Kontziliazio Gida egin eta onartu dela, eta martxoan arlo horretan Berdintasunerako Batzorde intersektorialaren esparruan onartu ziren hobekuntzak, sindikatu guztiek sinatua https://www.ehu.eus/eu/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/kontziliazio-gida. Eta bide

beretik analizatuko dira proposatu daitezkeen hobekuntzak. Aipatu behar dugu zuzendaritza taldeak telelanaren eta urrutiko lanaren inguruko proposamen bat egin eta langileen ordezkariei eman egin diela, hura negoziatzeko.

Kudeaketa txostena. Pertsonak (badaude?), Gobernantza eta (gizatiarriak?) baliabideak

Galdera:

Gobernu Kontseiluak 2022-10-20an “UPV/EHUko giza baliabideak arrazionalizatzeko plana (I. fasea): erretirora iragateko neurriak” onesteko erabakia hartu du.

Bertan aipatzen denez, 2015ean onartutako bi akordioek “plantillaren errelebo ordenatua sustatzeko neurriak jasotzen dituzte”. Hain zuzen, orain arte –IRIei dagokionez– erretiroa hartu behar zuten langileek akordio horietan aurreikusitako pizgarriren bat jasotzen zuten (dirutan edo kreditu-murrizketan), horren ondorioz zegokion ikasturtearen lehen edo bigarren lauhilekoaren amaieran lana amaitzeko konpromisoarekin, eta beraz, plantillaren errelebo ordenatua gauzatzen zen.

Onartutako plan berrian IRIei pizgarri ekonomikorik ez zaie onartzen, eta kreditu-murrizketak hartzeko baldintzak asko okertu dira. Hori dela eta, aurreikustekoa da IRI askok erretiroa hartzerakoan konpromisorik ez dutela adostuko unibertsitatearekin, eta beren adina eta kotizazio-urteak uzten dien egoerarekin hartuko dutela erretiroa: MUFACEkoek 60 eta 70 urte bete bitarteko edozein unetan, eta IRI laboralek egoeraren arabera (erretiro partziala, aurre-erretiroa edo erretiro arrunta), adin egokia betetzerakoan.

Irakasleek erretiroa ikasturtean zehar hartzen badute, Sailek egiten duten urte osorako irakaskuntzaren planifikazioa zailagoa izango da, eta utzitako plazak ordezkoekin konpontzea –Errektoreak Gobernu Kontseiluan hala adierazi baitzuen–, arazo larria izango da irakaskuntzaren kalitaterako.

Unibertsitateko zuzendaritzak plantillaren errelebo ordenatua ikasturtean zehar kontratatutako ordezko irakasleekin antolatuko du? Zuzendaritzak ez du aurreikusten Sailek egiten duten planifikazioa ordenatu beharrean, erabat “desordenatuko” dela? Errektore andreak ez du uste hau guztia irakaskuntzaren kalitatearen eta unibertsitatearen eszelentziaren aurka doala?

Erantzuna:

Gobernu Kontseiluak onartutako planean kreditu-murrizketak mantentzen dira, eta haiek hartzeko baldintzak ikasturte bukaerara eramaten dira. Hortaz, planifikazio ordenatuagoa espero dugu. Dena dela, abuztuaren 31n gertatzen ez diren erretiroen aurrean, ez-usteko bajen kasuan bezala, ordezko irakasleak (atxiki plaza berrietan zein bitarteko kontratuekin) azkar, modu efizientean, kontratatzeko ahalegina egingo dugu. Hori da, hain zuzen ere, ordezkapen-poltsen araudia eta gestioa aldatzearen helburu nagusia, eraginkortasuna hobetzea.

Kudeaketa txostena. Unibertsitatearen itxiera langileak kontuan hartu gabe

Galdera:

Aurkeztutako txostenak, Pertsonak atalean, 7.1 puntuan hauxe dio:

“7. Lan bizitza hobetuko duten planak bultzatzea, unibertsitateko langile motibatuagoak eta

osasuntsuagoak izateko. Arreta berezia jartzea kontziliazio neurrietan eta telelanaren planaren egokitzapenean.

7.1.Indarrean diren lanaldiak aztertzea, telelana barne, unibertsitate zerbitzuaren prestazio eraginkortasunean duten inpaktua ebaluatzeko, eta beharrezkoak diren egokitzapenak egitea lanaren eta familiaren arteko kontziliazioaren alorrean.”

Nire galdera:

Puntu honetan ekintza deitoragarri bat aipatzea ahaztu zaizu: AZPko langileen lan baldintzak aldatu dituzue, 2022ko abuztuan unibertsitatea bi astez itxi eta 2023 urte hasieran beste aste betez ixten duen erabakia hartzen, langileen ordezkariekin hitzartu gabe. Hori dela eta, AZPko langile oro bere udako oporren bi aste data zehatzetan hartzera behartuta egon da eta Gabonetako txanda errekuperatua, egun zehatzetan hartzera ere behartuta egongo da. Langileon eskubideen kontrako erabaki larria eta kontziliazioari kalte egiten dizkion erabakiak dira.

Neurtu duzue langileen motibazioa aipatutako neurriak aldebakarrez hartu eta gero? Uste duzue erabaki horiekin lana eta familiaren arteko kontziliazioa hobetzen dela?

Erantzuna:

Dakizunez hartzen ari garen itxierako neurriak energia-kontsumoa aurrezteko dira eta EHU2030 agendaren Planeta campusa ekimenean jasota daude. Euskal Herriko Unibertsitateak garapen jasangarria, inklusioa eta konpromiso soziala sustatzen ditu, Garapen Iraunkorraren inguruko elkarlanari bultzada emanez (uraren kontsumoa, energia, hondakinen kudeaketa eta garraioa).

UPV/EHUko errektorearen eskumena da unibertsitateko ikastegi eta eraikinen itxiera erabakitzea UPV/EHUko Estatutuetako 181.2 artikuluari jarraituz. Hori bai, erabaki hori hartu ondoren egitura eta unitate akademiko eta administratiboetako arduradunei eta Unibertsitate honetan zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoen ordezkariei kontsulta egin behar zaie. Hori da jarraitu dugun prozedura orain arte erabakitako itxiera aldietan. Gainera bi kasuetan langileen eskubideak errespetatu dira eta ez dira urratu kontziliazio neurriak.

Kudeaketa txostena: software librea

Galdera:

Txostenaren Prestakuntza atalean hauxe dio 12.3. puntuak:

“12.3. Pandemia ostean irakasteko tresna digitalak berrikustea, eta eGela/pi plataforman sar

daitezkeen software libreko aukerak aztertzea.

– Bideokonferentzia jitsi sistema montatu da eta lan kolaboratiborako openoffice

tresnetarako zerbitzari bat montatzearen aukera aztertzen ari da.”

Nire galdera:

Errektoretza talde honek hartu dituen azken erabakiak, hain justu, software librearen bidearen

kontrakoak izan dira. Adibide gisa: UPV/EHUko ikasleak orain arte @ikasle.ehu.eus posta elektroniko postontzia software librean oinarritutako eta unibertsitatean ostatutako Dovecot sisteman izan dute. Errektoretza talde honek hartutako erabaki baten ondorioz, 2022/23 ikasturtean matrikulatutako ikasle orori, UPV/EHUko posta elektronikoa Microsoften M365 hodeian sortu zaie, horrek suposatzen duen IKTen pribatizazioa, ikasleen datuen galera eta software pribatiboaren aldeko apustuarekin.

Hori guztia txostenean aipatu ez eta bideokonferentziak egiteko jitsi sistema bat muntatu dela aipatzen duzu. UPV/EHUn halako sistemarik ez dut ezagutzen. Sistema hori zehazki non dagoen muntatuta jakin nahi nuke.

Erantzuna:

O365 sistema ikasleei eskaintzeko erabakia uztailaren 13ko gobernu kontseiluak onartu zuen. Aurreko eztabaidan azaldu zen bezala, UPV/EHU da, eta ez Microsoft, kontuei alta ematen diena, eta, beraz, unibertsitatea eta bere IKT zerbitzua dira datuak zaintzen dituztenak.

Beraz, posta elektronikotik O365 sistemara pasatzearekin ez da ikasleen datu bat galdu. Bestalde, erabaki hori gure baliabideak eraginkortasunez erabiltzeko hartu da; izan ere, UPV/EHUk duela 20 urte baino gehiagotik du kontratua Microsoftekin, Windows sistema eragilearen lizentziak eta haren bulegotika-suitean sartutako aplikazioak (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, etab.) erabiltzeagatik. Kontratu horrek bilakaera izan du denboran, eta lankidetza-ingurune gisa eskaintzen da, posta elektronikoa eta lankidetzako tresna ugari kostu gehigarririk gabe erabiltzeko aukera ematen duena.
Horrek UPV/EHUri ikasleari eskaintzen dion zerbitzua hobetzea ekarri du, eta ikasleekin izandako bileretan pozik agertu gara.

Bideokonferentziak egiteko hainbat aukera daude. Izan ere, jitsi sistema eGelaPI plataforman integratu da, merkataritza-sistemen alternatiba gisa duen bideragarritasuna aztertzeko. Hala ere, software librearen erabilerak datuen pribatutasuna bermatu behar du, eta horrek sistema geure makinetan kokatzeko beharra dakar. Bideokonferentzia-zerbitzuaren erabilgarritasun handia eta bideo-konferentziek sortutako trafiko guztia maneiatzeak gure sarean sortuko lukeen gainkarga ziurtatu behar izateak ez du gomendatzen tresna hori unibertsitate-komunitatearen eskura jartzea modu.