

# Irakaskuntza

EAE

49

zenbakia

2011ko urria



Lege gordailua BI-2729/00

# Pribatua



STEE-EILAS

**HEZKUNTZAREN ALDE,  
GURE LAN BALDINTZEN ALDE  
MURRIZKETARIK EZ  
URRIAREN 27an KALERA**



## SITUACIÓN ACTUAL DEL CONTRATO DE RELEVO

Ante los continuos cambios que se están sucediendo en las condiciones en las que se puede realizar un contrato de relevo en nuestro sector queremos aclarar mediante este artículo cuál es la situación actual.

Lo primero que hay que aclarar es que la reducción de jornada lectiva en un 25% a los 58 años que aparece en el artículo 77 del vigente Convenio de Centros de Iniciativa Social de la CAPV sigue siendo un derecho y que por lo tanto mientras no se firme un nuevo convenio que modifique este artículo, cualquier docente tiene derecho a esa reducción y aquellos que ya la están disfrutando deben seguir con ella hasta que se produzca su jubilación parcial.

En cuanto a las condiciones, siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo, los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial anticipada cuando reúnan los siguientes requisitos:

### Edad:

Con carácter general:

- haber cumplido la edad de 61 años,
- o de 60 si se trata de trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas a 1 de enero de 1.967.

Con carácter transitorio:

Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial los trabajadores y trabajadoras afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2010, que fue el día 25/05/2010, a las siguientes edades:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador es contratado en otras condiciones.

Estos acuerdos se entregaron a la Administración central en julio-agosto de 2010 y sólo en estas empresas la Seguridad Social permite esta excepción. Es interesante que cada persona pregunte en su empresa y tenga claro si existe ese acuerdo o no.

### Cotización:

Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.

### Antigüedad:

Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

### Jornada:

El caso general actual es que te jubilas parcialmente un 75% (la Seguridad Social se encarga del pago de esta parte) y que sigues trabajando un 25% de jornada (la empresa se encarga del pago teniendo en cuenta el convenio vigente y todo los complementos del trabajador-trabajadora), en este caso el relevista tendrá un contrato sólo del 75% de jornada.

También es posible jubilarse parcialmente al 85%, si la persona que entra como relevista es contratada con carácter indefinido y al 100% de jornada y siempre que se acrediten, en el momento del hecho causante, 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización ala Seguridad Social. En este caso el relevista sigue cobrando de la empresa el 15%. En nuestro sector en el caso de los contratos de relevo firmados hasta el 1 de septiembre de 2011 cumpliendo las condiciones citadas y sólo en los casos de que la persona que se jubila parcialmente esté en pago delegado (en el resto de los niveles, los colegios han corrido con este gasto desde siempre), el Departamento de Educación del Gobierno Vasco da una ayuda a nuestras empresas que les cubre el salario y la cotización de ese 15% de jornada. No sabemos que puede pasar con dicha subvención en el caso de los contratos de relevo que se firmen a partir de 2 de septiembre de 2011.

**STEE-EILAS** valora de manera muy negativa esta restricción a la jubilación con contrato de relevo; ya que la eliminación de esta ayuda traerá como consecuencia una reducción drástica del número de contratos de relevo que, a partir de ahora, se realicen en nuestro sector, consecuentemente, en la práctica, el acceso digno a la jubilación anticipada se imposibilita y la renovación y rejuvenecimiento de las plantilla de los centros sostenidos con fondos públicos queda en agua de borrajas.

### ERRELEBO-KONTRATUAREN GAURKO EGOERA

*Azken aldi honetan errelebo-kontratua egiteko baldintzak aldatzen ari dira eta komeni zaigu jakitea nola dagoen auzi hau gaur egun.*

*Oro har %75-eko erretiro-partziala har daiteke (gizarte segurantzaren kargura) eta gainontzeko %25a lanean bete behar du (enpresak ordaindu behar du indarrean dagoen hitzarmena eta langileari dagozkion osagarriak aintzat hartuz); horrela-koetan errelebistak % 75-eko lanaldiko kontratua izango luke*

*%85-eko erretiro partziala hartzeko aukera ere badago, baldin eta errelebistari %100-eko lanaldiko eta mugagabeko lan-kontratua egiten dioten- hori bai, 6 urteko antzintasuna enpresan eta Gizarte-Segurantzian 30 urte gutxienez kotizatu izanez gero-. Kasu honetan errelebatutakoari enpresak % 15-a ordaintzen dio.*

*Baina gure sektorean, arestian aipatu baldintzak betez gero eta erretiro partziala hartu duen pertsona ordainketa eskuordetuan badago; 2011ko irailaren 1a arte sinaturiko errelebo-kontratuen kasuan, Jaurkitzako hezkuntza sailak diru-laguntza ematen die ikastetxeei lanaldiko %15ari dagokion lansaria eta kotizazio ordain ditzaten. Ez dakiguna da, zer gertatuko den 2011 irailaren 2tik aurrera sinatu eta sinatuko diren errelebo-kontratuen kasuan.*

*STEE-EILASEK arbuiatu egiten du aldaketa hau gero eta baldintza murriztaileagoak ezartzen ari direlako errelebo -kontratua hartzeko. Horrela gure alorrean egingo den errelebo-kontratuen kopurua erabat murrizteko da eta ondorioz fondo publikoekin sustatutako ikastetxe pribatuen plantillen eraberritzea eta gaztetzea hurrengo baterako geratuko da.*

# SALUD LABORAL

## QUÉ SON L@S DELEGAD@S DE PREVENCIÓN

Son representantes de las y los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y que trabajan la prevención y la salud laboral en la empresa. Son elegidos por los delegados/as de personal o los miembros del Comité de Empresa entre ellos y su número puede variar según el tamaño de la empresa.

Nº de trabajadores	Nº de delegad@s de prevención
De 6 a 30	1 delegado-a, el propio delegado de personal
De 31 a 49	1 delegado-a
De 50 a 100	2 miembros del comité
De 101 a 250	3 miembros del comité

### **Derechos y funciones que la ley les otorga :**

**Inspección:** Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con el personal para vigilar y controlar las condiciones de trabajo. Acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa.

**Información:** Recibir la información y documentación que el empresario debe tener obligatoriamente: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.

**Asesoramiento:** Según la ley, la función de los Servicios de Prevención (Mutuas) es la de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores/as y sus representantes por lo que los Delegados/as de Prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.

**Propuesta:** Pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada.

**Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo

**Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados de Prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal. También ha de paralizar el trabajo en caso de accidente mortal o grave.

**Consulta:** El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as.

### **El Comité de Seguridad y Salud:**

- Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

- Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

- Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En las reuniones participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en dicho Comité. También podrán participar en las mismas condiciones trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

- El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

- Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité intercentros.



# LAN ERREFORMA: ZAPATEROREN HERENTZIA TAMALGARRIA

Abuztuaren amaieran Madrileko gobernuak neurri berriak hartu zituen enplegua sustatzeko aitzakiarekin. Neurriok areagotu egiten dute lan baldintzen prekarizazioa eta patronalaren eskuetan ipintzen du lan baldintzak kaskartzeko tresna baliagarriak.

Azken urte hauetan Zapateroren gobernuak harturiko neurriek lan baldintzen esparru desberdinei eragin diete, beti ere langile eta pertsona gehienek alderako.

Maiatzaren 20ko 8/2010 Errege lege dekretuak ondorengo neurriak ezarri zituen: administrazioaren zerbitzura -edo bere aurrekontuetatik- lanean ari diren langileen soldata batez beste % 5eko murrizketa, pentsioetarako gastuaren murrizketa, errelebo-kontratuaren aldaketa, gizarte-gastuen murrizketa,...

Beste Errege lege-dekretuaren bitartez - 2010ko ekainaren 16koa- lan erreforma onartu zuen Espainiako gobernuak, enplegua sortzeko asmoz. Lan erreforma honen ondorioz enpresaburuek errazago eta merkeago dute langileak kaleratzea, ABLEK (ETT-K) esparru publikoan jardun dezakete, aukera ematen zaie enpresaburuei hitzarmenetan ezarritako lan baldintzak aintzat ez hartzeko...

Aurtengo ekainean PSOEko gobernuak eraso berria egin zigun; ekainaren 10eko Errege lege-dekretuak negoziazio kolektiboaren erreforma ekarri zigun.

Tematuz, Zapaterok erreformekin jarraitu du "enplegua sustatzeko". Oraingo honekin, enpresek aukera izango dute prestakuntzarik ez duten gazteak 30 urte bete arte prestakuntza eta ikasketa kontratuarekin edukitzeko, 2013ra arte. Gutxienez urtebeteko eta gehienez bi urteko kontratua izango da, beste urtebetez luzatzeko aukerarekin. Lanaldiaren %75 enpresan egingo dute eta %25 prestakuntza zentro batean eta soldata lan itunaren arabera jasoko dute.

Datozen bi urteetarako, indargabetuta geldituko da aldi baterako kontratuak kateatzeko enpresabu-

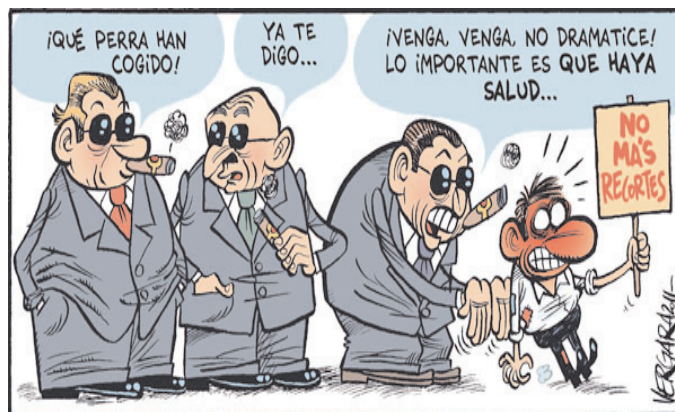
ruek duten muga.

Aldi baterako kontratuak kontratu mugagabea sustatzekoak bihurtzeko epea ere luzeagoa izango. Kontratu horiek ohiko kontratu finkoek baino kalteordain txikiagoa dute kaleratzeen kasuan, 33koa lan egindako urte bakoitzeko.

Azken neurriok gure esparruan eragin zuzena izan dezakete, laguntzaileak, langile ez kualifikatuak, kontratatzeko orduan.

Neurri horiekin ez dira geuk, herritar gehienok, dauzkagun arazoak konponduko. Ez da langabezia gutxitzen ari, ez da pobrezia gutxituko, ez dira gizarte beharrak aseko, ... Aldiz, krisia sorrarazi dutenek, krisia gainditzeko estatuen finantzak desorekatu dutenek, orain krisiaz baliatzen ari dira boterean finkatzeko, arlo publikoa deskapitalizatze-ko eta zerbitzuak eta gastua ahultzeko.

Eta honen guztiaren aurrean zer egin? Mobilizatu, ez daukagu bestelako hautabiderik. Kapitala eta bere menpeko gobernuak ez dira honekin konformatuko, eskura dituzten tresna guztiak erabiliko dituzte langile, langabetuen, gazte, eta gizarteko kaltetuen eskubideak urratzeko eta mugatzeko. Gure amorrua kalean erakutsi behar dugu. Argi eta garbi adierazi behar diegu euren politikak badituela alternatibak eta hauek lortzeko beharrezkoa da mobilizazioa.



## REFORMA LABORAL: LA TRISTE HERENCIA DE ZAPATERO

**El gobierno de Zapatero, empeñado en recortar los derechos de l@s trabajadores-a y de la mayoría de l@ciudadan@s, ha publicado un decreto tras otro en los que se plasman estos recortes. El último de ellos se publicó el pasado 31 de agosto.**

**Entre otras medidas, se concede a las empresas la oportunidad de realizar, hasta el 2013, contratos de aprendizaje y formación a personas menores de 30 años sin cualificación. Así mismo, y para los próximos 2 años, queda suspendida la imposibilidad que tenían los empresarios de encadenar contratos temporales.**

**Igualmente se amplía el plazo para convertir los contratos temporales en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.**

**Estas medidas, junto a las que tomó anteriormente, no han hecho más que empeorar las condiciones de trabajo, aumentar la precariedad, en especial el de las mujeres, y dificultar la incorporación de l@s jóvenes al mercado de trabajo.**

# BERRIAK

## OSALAN

OSALANek prebentziorako delegatuen prestakuntza eten egin du

Osalango zuzendariorde teknikoak sinatutako ohar baten bidez., Osalango zuzendaritza kontseiluak jakinarazi zuen prebentzio ordezkarien eta eraikuntzako ikasgela iraukorren prestakuntza geldiaraztea erabaki zuela. Erabaki hau baliabide ezan oinarritzen da, Hobetuzek ematen ez diolako aipatu prestakuntzari diru-laguntzarik. Kontuan harturik Hego Euskal Herrian 2011. urtean zehar 37 langile hil direla onartezina iruditzen zaigu aipatu prestakuntza bazterteaz, oinarritzkoa delako enpresetako laneko arriskuen prebentzian aurre egiteko eta gaitzesten dugu enpresetako prebentzio ordezkarien prestakuntza bertan behera geratzea.

Hauxe, Eusko Jaurlaritzak politika publikoetan ezartzen ari den murrizketen beste adierazlea da ; Gobernuari eskatzen diogu berriro ere prebentzio ordezkarietarako prestakuntzarako ikastaroei ekin diezaien.

## Euskeratik salbuesteko dekretua

Joan den urriaren 3an aurkeztu zuten Parlamentuan Euskaraz ikasi duten ikasleak hizkuntza horren ezagutza bermatzeko agiriak aurkezteaz salbuetsiko dituen dekretua . Urtea bukatu aurretik onartu nahi duten dekretuak ikasgaien erdiak baino gehiago euskeraz ikasi dituzten DBHko eta Batxilergoko ikasleak ezaugarritza B1 eta B2 mailarekin parekatuko da, 2008ko apirilaren 16tik aurrera lortutako tituluentzat. Unibertsitate ikasketetan C1 eta C2 ere lortzea izango da. STEE-EILASEk zalantza handiak ditu dekretu honen inguruan, gauergunean ez dagoelako bermaturik kasu askotan euskera menperatzea, eskola ibilbidea euskeraz egin bada ere.

## Por una educación y unos servicios públicos de calidad

El pasado 13 de octubre se presentó por medio de una rueda de prensa en Bilbao la iniciativa de celebrar manifestaciones el próximo 27 de octubre en Bilbao, Gasteiz y Donosti a las 6:30 horas convocadas por los sindicatos STEE-EILAS , ELA y LAB. El objetivo es denunciar la situación y los recortes impuestos en todos los ámbitos de la educación, y exigir al Gobierno Vasco y a las patronales que retiren dichos recortes y otorguen a la educación la importancia que tiene ampliando, en consecuencia, la inversión destinada a ella. Es fundamental presionar en la calle antes

de que se aprueben los presupuestos del año 2012.

## Aurrekontuei begiratzen

EAEko administrazio ezberdinek aurreikusitako baino 665 milioi € gutxiago bilduko omen dira aurten eta 2012rako espero den hazkundea 2006. urtean lortu zenaren azpian geratuko da, Finantzen Euskal Kontseiluaren arabera.. Diru bilketak gora egingo du baina aurtengo aurrekontuak egiteko erabili zen diru kopurua azpitik egongo omen da eta horrela diru baliabideak 2006. urtean zituzten azpitik geratuko dira 2012.urtean. Beraz, aurrekontu murriztaileak eragingo ditu zerga bilketaren ahulezia honek.

## Movilizaciones, también, en el Estado

La educación en general y la pública en particular están viviendo recortes en muchas Comunidades autónomas y no solo del PP (caso de Cataluña con CIU y de Navarra con UPN y PSN). Se ha optado por la fórmula más fácil de hacer trabajar más horas lectivas al profesorado en al menos 5 comunidades: Navarra, Madrid, Galicia, Cataluña y Castilla-La Mancha. Además del empeoramiento de las condiciones laborales del personal funcionario, esta medida ha traído consigo el despido o no contratación de casi 5.000 interinos. Y por encima de todo, se pone en un brete la prestación al alumnado y las familias de un servicio público esencial. Huelgas y manifestaciones constantes no parecen ser suficientes por el momento para detener tanto recorte. Pero es que no queda otro camino que seguir luchando por defender que no nos desmantelen los servicios públicos ni mercadeen a costa de nuestras condiciones laborales.



**LAB -Partaiden arteko hitzarmena**

Joan den urriaren 7an LABek eta Partaide patronalak bere ustez murrizketak negoziazioaren bidez gainditzeko akordioa sinatu zuten. Akordioaren arabera langileek 2010. urteko soldata osoa jasoko dute, 2011. urteko murrizketak onartzen dituzten bitartean. 2012. urterako hitzarmen berri bat negoziatuko da eta langileek jarritako erreklamazio guztiak bertan behera geldituko dira.

Bitxia da LABek murrizketak gainditzeko duen irizpidea. Lan hitzarmenaren birnegotziarioaren ondorioz langileei 6 hilabeteko murrizketa onartzen zaizkie baldin eta urte oso batekoak barkatzen badituzte. Eta nola konpontzen dira 2012. urtekoak?

LABek, berriro ere, beste lehentasun bat jarri du langileen eskubideen gainetik eta ikastoletan lan egiten dutenei bere eskubideei uko egitea eskatzen zaie

**TRIBUNALES-EPAITEGIAK****Maestra/TEJI**

En sentencia dictada en lo juzgado de lo social nº 3 de Bilbao sobre una demanda en la que la trabajadora pedía que su despido, reconocido como improcedente por la empresa, fuera declarado nulo la magistrada-juez realiza entre los fundamentos de derecho, la siguiente afirmación:

" Dado que la trabajadora realizaba las funciones de educación de los niños de 0-2 años, que no difieren de las de maestra, y dado que ostenta la titulación correspondiente, su categoría debe de ser la de maestra".

Aunque las consecuencias legales que pueda tener esta afirmación de la magistrada-juez no sean definitivas; puede ser un buen argumento para aquellas personas que, teniendo titulación de maestr@, estén contratadas como TEJIs para reclamar un cambio de categoría profesional.

**Jornada de trabajo**

En una demanda interpuesta a instancia del delegado de personal de la escuela de cine y video de Andoain en relación con el calendario laboral y la jornada anual. La empresa de manera unilateral, fijaba jornadas semanales de hasta 42 horas en algunos casos aplicando una distribución irregular de jornada, resultando un promedio de 36,5 horas sin llegar a sobrepasar en ningún caso la jornada anual fijada en convenio de 1252 horas. Aunque a lo largo de la argumentación la magis-

trada-juez de lo juzgado de lo Social nº 2 de Donostia-San Sebastián reconoce que el ámbito de este conflicto colectivo no es el del convenio colectivo, sino el del personal docente de ciclos formativos de esa concreta empresa, falla que estima la demanda interpuesta por el delegado de personal y declara "...que el calendario de trabajo debe respetar el calendario escolar aceptado por el Gobierno Vasco así como lo establecido en el artículo 28 del convenio de aplicación, sin que la jornada semanal de los docentes de los ciclos formativos exceda de 32 horas semanales, de los cuales como máximo 22 horas tendrán de consideración de lectivas y el resto complementarias...".

**El comité de empresa del Centro de Formación Somorrostro ha planteado conflicto colectivo por modificación unilateral por parte del titular de la jornada intensiva en la ESO.**

Desde que comenzó la ESO en este centro, el profesorado tenía jornada continua los días así indicados en el calendario escolar del alumnado. A comienzo del curso 2011-12 el titular comunicó al claustro de la ESO que dicha jornada intensiva quedaba anulada durante esos días.

El claustro entiende que esto supone una modificación de las condiciones laborales y, a través del comité, se ha interpuesto el mencionado conflicto colectivo.

El pasado 4 de Octubre tuvo lugar en el PRECO, el acto de conciliación, sin ningún acuerdo; por lo que la demanda sigue su curso.

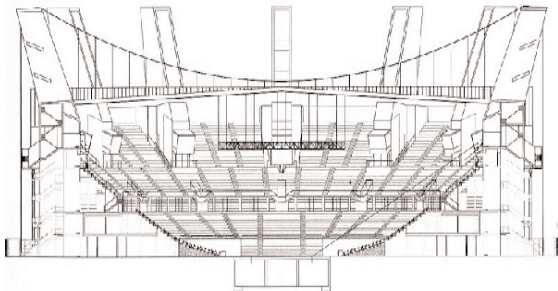


# LEHENTASUNAK DIRA KONTUA!

Krisi garai hauetan Eusko Jaurlaritzak honelako proiektuak ari da bultzatzen:

## Buesa Arena berria

(5.300 ikusle-leku gehiago)



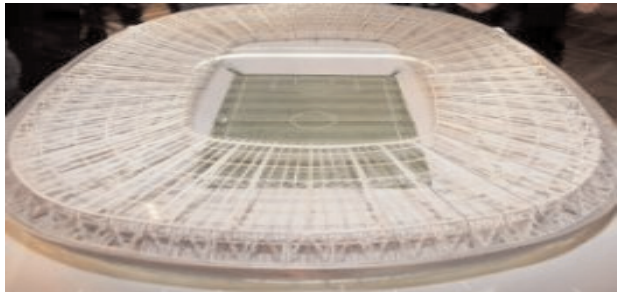
Aurrekontua: 28.000.000 €

**Eusko Jaurlaritzaren ekarpena:**  
**14.000.000 €**

**534 Hezkuntza Laguntzako  
Especialisten urtebeteko soldata**  
(2011ko soldaten taularen arabera)

## San Mames berria

(13.570 ikusle-leku gehiago)



Aurrekontua: 175.000.000 €

**Eusko Jaurlaritzaren ekarpena:**  
**55.000.000 €**

**1.709 maisu-maistra gehiagoren  
urtebeteko soldata**  
(2011ko soldaten taularen arabera)

## TAV-AHT: asesoria/proiektu tekniko batzuk-2011

(Eusko Jaurlaritzak ordainduko dituenak)



Aurrekontua: 30.000.000 €

**Eusko Jaurlaritzaren ekarpena:**  
**30.000.000 €**

**810 Bigarren Hezkuntzako  
irakasleen urtebeteko soldata**  
(2011ko soldaten taularen arabera)

Gauza jakina da STEE-EILAS AHT-TAVen aurka dagoela; aitzitik, ez du ezer kirolaren edo kirol elkarten aurka. Konparazio honekin bakarrik salatu nahi dugu krisi garai hauetan, zerbitzu publikoetan eta hezkuntzan murrizketak eta baliabide gabeziak sufritzen ari garenean, Eusko Jaurlaritzak baliabideak –eta ez nolanhikoak- bai aurkitzen dituela honelako "beharrei" eskuzabal erantzuteko. Hori da, bada, **lehentasunak dira kontua!**

### CUESTIÓN DE PRIORIDADES

*En estos tiempos de crisis llevamos ya un par de años de recortes. Pero, sorprendentemente, vemos que las instituciones, y entre ellas el Gobierno Vasco, sí encuentran recursos -y no escasos- para algunas necesidades a las que se responde con una generosidad que ya quisiéramos en los recursos que se destinan a la enseñanza pública. No tenemos nada contra los clubes deportivos, por supuesto, pero sí queremos denunciar los recortes sociales, que se presentan como inevitables*

**STEE-EILASek eskaintzen dizu**

**Nahi dugulako ezagutu gaitzazun**, jaso ezazu etxean, dohainik eta inolako konpromisorik gabe:  
**Irakaskuntza Pribatua**.gure aldizkaria  
**Inforriak** (Bat bateko argibideetarako orriak)  
Posta arruntaz edota helbide elektronikoaren bidez jaso ditzakezu. Jo dezakezu ere gure webgunera.  
**www.stee-eilas.org**

# INDARKERIA SEXISTARI AURRE EGITEKO NEURRIAK...?

Ikasturte honen hasieran eta Sailak ohitura duen bezala, Celaá andreak komunikabideen bitartez, indarkeria sexistei aurre egiteko indarkeria mota hau pairatu duten biktimak eskoletara hurbiltzeko plana plazaratu zuen. Celaáren hitzetan "Askoz egokiagoa da biktima baten presentzia 150 klase teoriko baino, ikasleen artean enpatia eta humanitatea sortzen dituelako"

Ez dago txarto biktimarekiko horrelako sentimenduak sortaraztea, baina hezkuntzaren helburu nagusia indarkeria eta jarrera sexistak saihestea da eta hori lortzeko bide bakarra hezkidetzatza da.

Gaur egun geletan hezkidetzatza eta sexuen arteko berdintasuna ez da sistematikoki lantzen, konprometitutako irakasleen kasu puntualetan izan ezik. Administrazioak ere ez du behartzen legeetan ezarritakoa praktikan jartzera, formazioan inbertsio gehiago eta, jakina, horren aldeko borondate politikoa eskatzen dituelako. GARATUn, gutxi gora behera, 350 ikastaro eskaini dira eta 13 baino ez dira hezkidetzaren ingurukoak, hau da, eskaintza osoaren %5a, eta gainera 13 horietatik bakar bat indarkeria sexistari aurre egitekoa.

Biktimak eskolaratzeak ez dakar hezkidetzarekin konpromisorik, ez dakigu zer nolako edukiak landuko diren, zenbat ikastetxek eta ikaslek parte hartuko duten, zer baloreak transmitituko diren, etab. Gure ustez, indarkeria sexista arautu gabeko programa ez orokorretan uztea oso arazo larria da.

Indarkeria sexistari aurre egiteko indarkeriarik gabeko bizimodurako hezi behar dugu, haur-eskoletatik hasita eta

hezkuntzako eremu eta arlo guztietan, hau da, ageriko curriculumean zein ezkuntuan.

Argi dago, sexismorik gabeko hezkuntza praktikan jartzeko, Hezkuntza Sailak hezkidetzaren aldeko apustu garbia egin behar duela, hezkidetzaren helburua eskola ez sexista eta pertsonen arteko berdintasuna jorratzea eta lortzea baita. Berdintasunak aniztasuna eta berdinen arteko diferentziak errespetatu egin behar ditu. Hau da, gure hezkuntzak eta gure eskola ereduak harremanetan eta eskubideetan berdintasuna garatu behar du.

Biktimizekiko errespetu osoa duguleta instituzioek aukera guztiak eskaini behar dizkiete bizitza normalizatura bueltatu ahal izateko, baina ez dugu uste indarkeria sexista saihesteko biktimak erabiltzea egokia izango denik, enpatiaren ordeztar morboa eta imitazioa sortzeko arriskua ere baitaude.



## GIZARTE ZERBITZU DUINAK: MURRIZKETA GEHIAGORIK EZ!!

Irailean, Gasteizko Legebiltzarrean, alderdi politikoak bildu ziren hurrengo plenoan bozkatu-ko den Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Legea aldatzen duen proiektuaren diktamena adosteko.



PSE-k eta PP-k adostutako ebazpenak Diru-sarrera Bermatzeko Errentaren eskubidea izateko irizpideak zorroztuko ditu, Erkidegoan **erroldata egoteko derrigorreko denbora urte bate-tik hiru urteetara luzatuz** (edo 5 lan urte diruz ordainduta, bizitza laboralaren bitartez kreditatuta). Baldintza hau era irregularrean daudenentzat ezinezkoa da eta gazteentzat oso zaila.

Era berean, **lanpostu prekarioak onartzeko betebeharra ezartzen da**: lan eskaintza bat hartzeari uko egiten duten pertsonen prestazioa kendu egingo zaie (orain arte lan eskaintza ez-egokia izatekotan uko egiteko hiru aukera zeuden) eta gizarterako lanak egiteko derrigortasuna ezartzen da (zerbitzu publikoetan lanpostuak desagertzeko arriskua).

Gizarte gaietarako eta Enplegu Sailaren sailburua den Gemma Zabaletak bultzaturiko azken murrizketa soziala besterik ez da. Legealdia honetan zehar, Eusko Jaurlaritza gizarte eskubide eta diru-laguntzen murrizketetan etengabeko urratsak eman ditu, Gizarte Larrialdietarako Laguntza eta Diru Sarrerak Bermatzeko Errenta lortzeko eskakizunak gogortuz

2009. urtean legea indarrean jarri zenetik, eta bereziki oraingo gobernuak garatzen duen araudia onartu zuenetik, gizarte eskubideak murrizten dituzten neurriak hartu dira etengabe eta, ondorioz, babes soziala gutxitu eta laguntzak eskatzen edo jasotzen dituzten pertsonen defentsa-gabezia areagotu egin dira.

**Lehenbiziz, prestaziorik gabe utzi zuten ondasun higiezinak bat zeukaten pertsonak**, honela Euskadira lan egitera etorri diren langileak haien herrietan etxebizitza edo lur zati bat izanda laguntzarik gabe gelditu dira: jubilatuak, helduak seme-alabak etxean utzita bertara lanera etorriak diru apur bat eramateko asmoz, banatu diren pertsonak eta ondasun komuna dutenak, etxebizitza baten zatia herentzi giza jaso dutenak...

Oraingo arautegiarekin, etxebizitza bakoitzeko bi laguntzen muga sartu zuen. Bizkaiko Aldundiak ere egoera larriagotu egin du muga berbera ezarri. Neurri honek ekarri duen ondorioa erroldatzeko eskubidea duen gela baten alokairua garestitzea izan da, eta etxebizitza konpartitzeko beharra dituzten pertsonak eskubiderik gabe uztea...

Egoera larriagotzen da eskaerei erantzuteko atzerapenekin, errekursoak bideratzeko epe luzeegiekin, kautelazko etenaldietan gehiegizko erabilerarekin, akatsekin,....

Begi bistakoa da **Oinarrizko Errenta lortzeko baldintzak gogortzeak milaka pertsona txirotasun egoeran uztea baino ez duela ekarriko** eta, horren ondorioz, gizarte bazterkeria, lan merkatuaren prekarizazioa eta gizarte politiken deuseztapena areagotu egingo dira, egungo gizartea babesteko sistema desagertera bultzatzen delarik.

Hau guztia salatzeke STEE-EILAS sindikatuak, beste jendarte eragileekin batera, neurri hauek baztertzea exijitzen du eta krisialditik ateratzeko irteera gizarte zerbitzu eta politikak indartuz eman behar dela aldarrikatzen jarraituko du.

### **POR UNOS SERVICIOS SOCIALES DIGNOS: NO MÁS RECORTES**

STEE-EILAS quiere denunciar los últimos recortes que quiere introducir el Gobierno Vasco en las prestaciones sociales dirigidas a personas desempleadas, con empleos precarios o pensionistas con escasos recursos económicos. Endurecer los requisitos de acceso a la Renta de Garantía de Ingresos sólo provocará dejar en la más absoluta indigencia a miles de personas. Esto conllevará un aumento de la exclusión social, precarizará aún más el mercado laboral y eliminará las políticas sociales, desmantelando el actual sistema de protección social.



# HAN-HEMENKA IRAKURRITAKOAK:

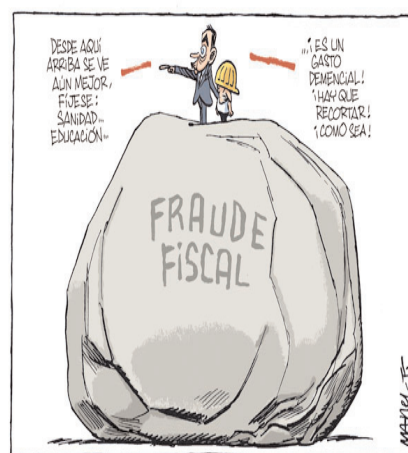
Josep M. Cervelló, Kataluniako USTEC-STE sindikatukidea, katalanaren eztabaidaz:

Katalanak kohesio soziala eta elkarbizitza bultzatu behar ditu. Ikasle guztiak aukera berberak izan behar dituzte, hizkuntzagatik inor bereizi gabe. 1970eko hamarkadaren bukaeran eta 1980koaren hasieran eztabaida handia izan zen ea ikasleen ama hizkuntza bermatu behar genuen ala ohiko hizkuntzatzat katalana hartu behar zen. Gogoan izan 1960-70eko hamarkadetan milioi bat andaluziar eta extremaduratar etorri zirela gurera. Kontua ez zen hizkuntza salbatzea, hori ere bai, baina batik bat hizkuntza etorri berriekin elkarbanatzea zen. Ikastetxeetan ez ziren bi lerro sortu, Herrialde Valentziarrean bezalaxe. Eskola segregatua egin izan bazen batasun soziala apurtzeko arriskua zegoen, lurralde berean bi herri egongo ziratekeen.

Argia aldizkaria, 2011-10-02



Zaldieroa, Berria egunkaria, 2011-09-24



Manel Fontdevilla,  
PUBLICO, 2011-09-11

## David Atchoarena, Unesco Hezkuntza Estrategia zuzendaria

**Belaunaldi galduak sortzeko arriskuaz ari zarete. Zer esan nahi duzue?** Krisiak eragin handia izango du herrialde batzuetan, eta arrisku handia dago gaur egun eskolatuak dauden haurrak bidean galtzeko, eta heziketa kalitatea jaisteko. Krisia langabezia izugarria eragiten ari da, eta, lanik ez badago, jendeak ez du haurrak eskolara bidaltzeko aukerarik; zer esanik ez helduak alfabetatzeko. Umeetan arrisku handia dago. Herrialde askotan sumatzen hasiak dira haur asko eskola utzi eta eskean hasi direla.

**Gainbehera horretan belaunaldi galduenak neskak izaten dira.** Iraganean ikusi dugu herri-ahulenak neskak direla. Maiz ikusten dugu hainbat kulturatan emakumeen heziketa gutxies-ten dela, eta egoera gogorretan okertu. Etxera sartzen dituzte. Baina hor ikusten da gizarte askotan emakumeen hezkuntzak zenbat balio duen. Berdin gertatzen da desagertzeaz dauden hizkun-

tzetan bizi direnekin, bazterrean bizi diren herritarrekin, azken batean.

**Nahi eta ezina ere bada beste arazo bat. Irakasle beharra, barne egitura...** Hezkuntzarako eskaria izugarria da hainbat lekutan, baina ez dago eskaintzarako bitartekorik. Eskari handia dago, baina batzuetan hezkuntza hedapena eta merkatua ez datoz bat. Gutxiengoei euren hizkuntzetan erakusteko modurik ez dago, adibidez. Irakasleak hezi behar dira aurrena, eta zenbakietan aurrerapausoak azaldu behar eraginez gutxiengo kulturak kaltetzen dira.

A. Mujika. Berria egunkaria, 2011-09-24