



Le damos la bienvenida al segundo número de la Newsletter Kontzilia, un boletín del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco dedicado a difundir contenidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En esta segunda edición le ofrecemos, además de información y contenidos en relación a la conciliación corresponsable que consideramos que pueden ser de interés (normativa, ayudas, noticias, etc), una entrevista a Leire Gartzia, Doctora en Psicología Social y Organizacional en la Universidad de Deusto, quien nos acerca a una de las medidas de conciliación más valoradas: la flexibilidad laboral, y a cómo aplicarla en las empresas. Además, se presenta un monográfico con información detallada sobre el tema.

En estas páginas encontrará información sobre las ayudas a la conciliación del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, a las que éste dedicará en 2021 más de 30 millones de euros (aprobados en Consejo de Gobierno el 11 de mayo). Entre ellas destacan las líneas ordinarias dirigidas a personas en reducción de jornada o excedencia laboral para el cuidado bien de hijas o hijos, bien de personas dependientes o en extrema gravedad sanitaria. La línea dirigida a la equiparación de las semanas de permiso por nacimiento a través de unas semanas en excedencia se mantiene en 2021 para las partes progenitoras no gestantes de bebés que hayan nacido en 2020, y también para las familias monomarentales/monoparentales.

Además, se dan a conocer recursos que tienen a su disposición las empresas.

Por último, les acercamos las últimas noticias y publicaciones que se han dado en torno a la conciliación: prórroga de ERTes, artículos de investigación relativos a este tema, y mucho más.

Esperamos que sea de su interés.

Atentamente,

Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

EN ESTE NÚMERO:

—◆◆—
La presencialidad flexible - entrevista a Leire Gartzia Fernandez
- pág. 2

Para saber más de conciliación
- pág. 4

Recursos para las empresas
- pág. 4

Ayudas para personas trabajadoras
- pág. 5

Últimos eventos conciliación 2021
- pág. 5

HACIA UNA PRESENCIALIDAD FLEXIBLE

Hablamos con Leire Gartzia Fernández, una voz experta en conciliación e innovación organizacional sobre cómo conciliar la flexibilidad laboral y la necesidad de presencialidad en el trabajo.



Leire Gartzia Fernández es Doctora Europea en Psicología Social y Organizacional, profesora e investigadora en la Universidad de Deusto.

A través de sus investigaciones busca la comprensión del funcionamiento organizacional, centrándose en temas como la conciliación, la responsabilidad social y la innovación organizacional, entre otras, todo ello desde una perspectiva de género.

"Flexibilidad laboral", "adaptación de jornada", "jornada laboral de 4 días"... Son conceptos que se utilizan y se escuchan en nuestro entorno, pero, ¿cómo compaginar la presencialidad con una flexibilidad de horarios?, ¿es posible?

Todo esto se trató en el último encuentro de la Comunidad Kontzilia a través de una voz experta, Leire Gartzia Fernández, profesora e investigadora de la Universidad de Deusto. A continuación se recoge una entrevista que presenta algunas ideas a tener en cuenta.

El pasado día 16 de marzo ofreciste una ponencia a la Comunidad Kontzilia sobre cómo acercar la flexibilidad a los trabajos que exigen presencialidad. ¿Puedes contarnos las principales características de esta "presencialidad flexible"? ¿Qué destacarías?

El concepto de "presencialidad flexible" no es el más habitual en la literatura sobre conciliación, pero decidimos utilizarlo como punto de partida para la discusión en el encuentro de la Comunidad Kontzilia, porque permite reflexionar sobre algunos de los retos pendientes más importantes. La idea principal es la necesidad de considerar la presencialidad y la flexibilidad como dos elementos relacionados, pero con fundamentos diferentes; la presencialidad hace referencia a la presencia en el espacio de trabajo desde una perspectiva integral (tiempo, espacio y presencia mental); mientras que la flexibilidad hace referencia a la capacidad de adaptar dicha presencia en función de las necesidades individuales y organizacionales.

Una medida puede ser generosa desde el punto de vista de la presencialidad (por ejemplo, dando opción de concentrar jornadas o teletrabajar), pero poco adaptable a las circunstancias del contexto (por ejemplo, no poder disponer de horas para cuidar de una o un familiar dependiente o enfermo, usando por ejemplo un banco anual de horas de forma más dinámica).

Hay trabajos en los que la presencialidad es obligatoria, para estos casos, ¿qué recomendarías a las organizaciones para que flexibilicen los horarios?

La presencialidad física o la temporal (trabajo en síncrono) es un requerimiento por estructura de muchos tipos de trabajo, y no es por ello mejor o peor, simplemente es una característica más del puesto. De hecho, el estrés laboral suele ser mucho mayor en puestos en los que el trabajo "te lo puedes llevar a casa". En los casos en los que la presencialidad es un condicionante (como trabajos manuales, industriales, o de cuidados) hay otras medidas que se pueden adoptar, por ejemplo, desde la dimensión de la flexibilidad, aportando opciones respecto a cuándo y cuánto se trabaja, bolsas de horas anuales, flexibilización de horarios de entrada/salida, revisión periódica e individualizada de las necesidades de conciliación y que esté establecida de manera formal en las conversaciones de seguimiento anual, etcétera. Todas estas medidas pueden ayudar a la conciliación sin ser formas de teletrabajo.

Últimamente los titulares de la prensa nos han informado de un debate que siempre ha estado presente y que con la pandemia ha vuelto a cobrar importancia: la reducción de la jornada a 4 días laborales. En la ponencia hablabas de que al final era seguir midiendo el tiempo. ¿Nos puedes explicar esta idea?

Es cierto que estas medidas son cada vez más mediáticas y están empezando a ponerse en las agendas políticas y sociales; de hecho, el tema de los tiempos de trabajo no está cerrado y varía culturalmente entre países. En nuestro caso, por supuesto sería una buena idea revisar las horas de trabajo y su distribución, pero creo que centrarse únicamente en cómo distribuir los tiempos de manera generalizada, sin atender a las necesidades individuales o a las cargas de trabajo, puede tener riesgos.

Hemos visto en algunas experiencias internacionales ejemplos de cómo concentrar el trabajo en menos días u horas semanales sin revisar cargas de trabajo u objetivos puede llegar a ser muy estresante y negativo para la conciliación. Por ejemplo, en trabajos intelectuales que se pueden seguir realizando fuera del espacio u horario laboral reducir las horas sin revisar las cargas a menudo puede traducirse en estrés y dificultades para conciliar la vida laboral y personal, porque no es fácil en estos trabajos diferenciar las horas de trabajo y las de descanso, generando a menudo problemas para la desconexión. En cualquier caso, no hay por supuesto, nada malo en reducir la jornada a cuatro días, si ésta es la opción preferida por la persona en cuestión y es factible en la organización de su trabajo.

Hablas de la idea de las "ventanas de coincidencia". ¿Cómo funcionan y cómo pueden ayudar en la presencialidad flexible?

Las *ventanas de coincidencia* se refieren a periodos de horas o de días específicos en los que se acuerda que con carácter general todo el equipo esté presente o accesible mutuamente. Estas medidas son de gran ayuda para contribuir a la conciliación y la presencialidad flexible ya que establecen unos tiempos generales acordados por el equipo que se tienen presentes de referencia como tiempos para intercambiar ideas, inquietudes y en general estar más accesible al resto.

Es muy importante establecer estos tiempos para compartir.

Has explicado que la presencialidad flexible abarca tres dimensiones: el espacio (aquí), el tiempo (ahora) y el cuerpo (yo). ¿Cómo podemos aplicar en las organizaciones el último concepto, es decir, el cuerpo (yo)?

Este concepto no es nuevo y es precisamente el que lleva más tiempo sobre la mesa, aunque no por ello es el más aplicado. La dimensión del cuerpo/mente se refiere a la presencia consciente, a la capacidad de la persona de estar presente con todo su potencial y sacando el máximo de sus capacidades, con una alta motivación.

Esto nos lleva a las habituales teorías organizacionales sobre desarrollo de personas, a la participación y a la importancia del trabajo por objetivos que sean realistas, retadores y ambiciosos, pero que a la vez, respeten el equilibrio necesario de la vida personal. Esta dimensión es también bastante dinámica, porque la naturaleza humana y nuestra capacidad de concentración y trabajo también lo es. A todo el mundo le ha pasado tener días en los que te sientes con muchísima energía para aportar, empezar nuevos proyectos y resolver problemas complejos, y otros días en los que tu cabeza simplemente no está, y tu aportación puede ser menor. Aceptar esta condición humana e integrarla en la propia organización del trabajo es otra forma más de sacar provecho a nuestras capacidades.

CONTENIDO RELACIONADO



- [Investigación "Trabajar desde casa: implicaciones para los países en desarrollo"](#). Charles Gottlieb, Jan Grobovšek, Markus Poschke and Fernando Saltiel. 2020
- [El teletrabajo tras la pandemia: la neurociencia tiene mucho que decir](#). The Conversation, 2021
- [Artículo que analiza las consecuencias de la aplicación de la jornada de seis horas en Suecia](#). BBC, 2017

Para terminar, en tu opinión experta, ¿qué tipo de retos tienen por delante las organizaciones en el ámbito de la conciliación corresponsable? Y en el mismo sentido, ¿cómo puede ayudar la Administración Pública en su consecución?

Es difícil simplificar, porque los grandes retos en el ámbito de la conciliación corresponsable van alineados con los otros grandes retos que tenemos pendientes en materia social, económica, o legislativa. No se puede tener modelos reales de conciliación si no hay cambios más profundos en el sistema. Cada vez vemos más clara la necesidad de repensar la centralidad del trabajo en nuestras vidas, la cultura del control, o los modelos exponenciales de crecimiento. Los nuevos tiempos exigen integrar el desarrollo de las personas y su entorno en la estructura y estrategia organizativa, y, por supuesto, el papel de las Administraciones Públicas es clave en este proceso como responsables de guiar las acciones tanto en lo público como en lo privado. Trabajar en la redefinición de estos modelos organizacionales es algo que les tenemos que exigir, y a su vez agradecer.



¿Quieres saber más?

Tienes accesible el monográfico sobre este tema con más información, prácticas empresariales de la Comunidad Kontzilia, de empresas de ámbito autonómico, estatal e internacional y recomendaciones [aquí](#).

Más información sobre la actividad de la Comunidad Kontzilia en www.kontzilia.eus/kontzilia en el apartado "empresas".

¿Te gustaría que tu organización formara parte? Contáctanos en la siguiente dirección: Kontzilia@euskadi.eus

Para saber más



La Diputación Foral de Gipuzkoa ha anunciado la activación este año de una nueva línea de apoyo a las empresas del territorio que implementen nuevas medidas de conciliación corresponsable en sus respectivas organizaciones, así como acciones orientadas a equilibrar la participación de las mujeres en los órganos directivos y a reducir la brecha salarial. Mas información [aquí](#).



El Gobierno estatal, sindicatos y patronal han acordado una nueva extensión de cuatro meses para los ERTes COVID-19, lo que los prolongaría hasta el próximo 30 de septiembre de 2021.



El Club de MalasMadres ha realizado un análisis sobre la calidad de vida de las mujeres cuando se convierten en madres. Este análisis se traduce en un informe "la hora de cuidarse". Accedes desde [aquí](#).



Diferentes profesionales de la academia y de investigación de universidades del Estado han llevado a cabo un manifiesto dirigido a potenciar la inversión pública en los servicios sociales para facilitar la conciliación a las familias. Para más información y acceder a los documentos de investigación pincha [aquí](#).



Recursos para las empresas



AYUDAS GOBIERNO VASCO A LAS EMPRESAS

Las empresas continúan teniendo disponible la ayuda económica que gestiona Lanbide para apoyar la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijas o hijos o familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria. Más información [aquí](#).



CONSULTAS INDIVIDUALES SOBRE CONCILIACIÓN



El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales pone a disposición de particulares y empresas un buzón de correo gratuito para realizar consultas sobre conciliación corresponsable (cómo aplicar una medida de conciliación en la empresa, consulta sobre cómo dar respuesta a una petición realizada por una persona trabajadora, dudas sobre derechos de conciliación, etc.). Más información [aquí](#).



HERRAMIENTAS PARA TRABAJAR LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS

En la página web de Kontzilia se encuentran disponibles dos herramientas para facilitar la realización de un Plan de Conciliación.

- Por un lado, una herramienta de **Autodiagnóstico** para conocer el estado de su empresa en lo relativo a la conciliación, antes de realizar el Plan.
- Por otro lado, una segunda herramienta que explica los pasos a seguir en la **elaboración del Plan**, es decir, personas implicadas, documentos necesarios para su implantación y ejemplos de medidas de conciliación.





Ayudas del Gobierno Vasco

AYUDAS A LA CONCILIACIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS

Las **ayudas ordinarias** a la conciliación contarán en 2021 con un presupuesto que supera los 30 millones de euros. En concreto:

- La línea N, de ayuda a la conciliación para el cuidado de hijos e hijas (reducción de jornada o excedencia) dispondrá de algo más de 28 millones de euros.
- La línea D, de ayuda a la conciliación para el cuidado de personas dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria (reducción de jornada o excedencia) contará con un presupuesto de 1,144.000 euros.
- La línea Z, de ayuda a la contratación de una persona para el cuidado de hijas e hijos hasta los 3 años tendrá un presupuesto en torno a 676.000 euros.
- La línea E, de ayudas a la equiparación a partes progenitoras que no hayan disfrutado de la licencia de maternidad: 7.000.000,00 €. (Sólo para familias cuyos bebés nacieron en 2020 y para familias monomarentales/monoparentales).



Continúan abiertas las **dos líneas extraordinarias de ayudas** de la Dirección de Familias e Infancia para paliar los efectos que la pandemia, y la reducción de recursos de conciliación que ha conllevado la misma, haya podido provocar a las familias.

- El **21 de junio finaliza** el plazo para solicitar retroactivamente la ayuda a las familias que se vieron obligadas a ampliar su reducción de jornada o a solicitar una excedencia para poder atender a sus familiares (por cierre de la actividad lectiva o de centros de atención a personas dependientes, o para cuidar a personas enfermas o contagiadas) durante el estado de alarma, entre marzo y junio 2020. Más información [aquí](#).
- El **30 de septiembre finaliza** el plazo para solicitar retroactivamente la ayuda a las familias que han tenido que contratar a una persona para el cuidado de sus hijas e hijos hasta los 14 años durante el curso escolar 2020-2021, debido a las dificultades de conciliación generadas por las medidas de contención de la COVID-19. Mas información [aquí](#).

Últimos eventos sobre conciliación 2021

Marzo

15

Entre el 15 y 17 de marzo se celebró el VIII Congreso de la Red Española de Políticas Sociales en Bilbao, organizado conjuntamente por la Universidad del País Vasco y la Universidad de Deusto. El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco participó en el mismo. Para más información pincha [aquí](#).



Marzo

23

Reunión del grupo de igualdad de género de la **Mesa de Diálogo Social**, cuyo objetivo es avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. El grupo está presidido por la directora de Emakunde, y están representadas las centrales sindicales, CCOO y UGT, además la organización empresarial Confesbask y el departamento de trabajo del Gobierno Vasco.



Abril

21

Con motivo del Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la Corresponsabilidad, ARHOE celebró un evento en el que las y los menores de edad tomaron la palabra a través de sus dibujos, vídeos y entrevistas. Toda la información [aquí](#).



Mayo

13

La Diputación Foral de Gipuzkoa organizó en el marco de Erantzunkide Sarea, una sesión para analizar el impacto del Covid 19 en las políticas y medidas para la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable en las empresas de Gipuzkoa. En el mismo se analizó el uso de medidas de conciliación de las empresas guipuzcoanas. Más información sobre el informe [aquí](#)

