



Ongi etorri Kontzilia Newsletteraren bigarren alera. Eusko Jaurlaritzako berdintasun, Justizia eta Gizarte Politika Sailaren buletina da, eta bitzta pertsonala, familia eta lana uztartzearekin lotutako edukiak zabaltzen ditu.

Bigarren edizio honetan, gure ustez interesgarriak izan daitezkeen kontziliazio erantzukideari buruzko informazio eta edukiez gain (araudia, laguntzak, albisteak, etab.), Deustuko Unibertsitateko Psikologia Sozial eta Antolakuntzako doktore Leire Gartziari egindako elkarrizketa bat eskaintzen dizugu, kontziliazio neurri baloratuenetako batera hurbiltzen gaituena: lan-malgutasuna eta enpresetan aplikatzeko modua. Gainera, gaiari buruzko informazio zehatza biltzen duen monografiko bat aurkeztu da.

Orrialde hauetan guztietan, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak kontziliaziorako ematen dituen laguntzei buruzko informazioa aurkituko duzu. 2021ean, Sailak 30 milioi euro baino gehiago bideratuko ditu laguntza horietara (maiatzaren 11n onartu zituen Gobernu Kontseiluak). Horien artean, seme-alabak, mendeko pertsonak edo osasun-egoera oso larrian daudenak zaintzeko lanaldi-murrizketa edo lan-eszedentzia duten pertsonen zuzendutako ildo arruntak nabarmentzen dira. Jaiotzagatiko baimen-asteak eszedentzia-aste batzuen bidez parekatzera bideratutako ildoak 2021ean mantenduko da 2020an jaiotako haurtxoak haurdun ez dauden gurasoentzat, bai eta guraso bakarreko familientzat ere.

Gainera, enpresek eskura dituzten baliabideak ezagutarazten dira.

Azkenik, kontziliazioaren inguruan eman diren azken albisteak eta argitalpenak azalduko dizkizuegu: ERTEen luzapena, gai honi buruzko ikerketa-artikuluak, eta askoz gehiago.

Zuen interesekoa izango delakoan.
Adeitasunez,

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila.

ALE HONETAN:

Presentzialtasun malgua
- Leire Gartzia
Fernandez elkarriketa
- 2. orr

*Kontziliazioari buruz
gehiago jakiteko*
- 4. orr

*Enpresei zuzendutako
baliabideak*
- 4. orr

*Langileei zuzendutako
dirulaguntzak*
- 5. orr

*Kontziliazioari buruzko
azken ekintzak*
- 5. orr

PRESENTZIALTASUN MALGU BATERANTZ

Kontziliazioan eta erakunde berrikuntzan aditua den Leire Gartzia Fernandezekin hitz egin dugu lan malgutasuna eta presentzialtasun beharra nola kontziliatu jakiteko.



Leire Gartzia Fernández
Doktore Europearra da
Erakundeen Psikologian eta
Psikologia Sozian eta
irakaslea eta ikerlaria
Deustoko Unibertsitatean

Bere ikerketaren bidez
erakundeen
funtzionamendua ulertu nahi
du, besteak beste,
kontziliazioa, gizarte
erantzukizuna eta
erakundeen berrikuntza
bezalako gaietan oinarrituz,
guztiak genero ikuspegitik.

"Lan malgutasuna", "lanaldiaren egokitzea", "4 eguneko lanaldia"... gure ingurunean erabiltzen eta entzuten diren kontzeptuak dira, baina nola konbinatu presentzialtasuna ordutegien malgutasunarekin? Posible al da?

Hori guztia Kontzilia Komunitatearen azken topaketan jorratu zen, Leire Gartzia Fernández Deustoko Unibertsitateko irakasle eta ikertzailearen ahots aditu baten bidez. Jarraian, kontuan hartu beharreko ideia batzuk azaltzen dituen elkarrizketa bat jasotzen da.

Joan den martxoaren 16an, presentzialtasun malguari buruzko hitzaldia aurkeztu zenuen Kontzilia Komunitatean. Esango al zeniguke zeintzuk diren lan egiteko modu honen ezaugarri nagusiak? Zer nabarmenduko zenuke?

"Presentzialtasun malgua"ren kontzeptua ez da ohikoena kontziliazioaren inguruko literaturan, baina Kontzilia Komunitateko bileran eztabaidarako abiapuntu gisa erabiltzea erabaki genuen, erronka garrantzitsuenetako batzuei buruz hausnartzeko aukera ematen duelako. Ideia nagusia presentzia eta malgutasuna erlazioatuta dauden baina oinarri desberdinak dituzten bi elementu gisa kontsideratzea da; presentzialtasunak lan-eremuan dagoen presentziari egiten dio erreferentzia ikuspegi integral batetik (denbora, espazioa eta presentzia mentala), malgutasuna, berriz, presentzia hori erakundearen eta norbanakoaren beharren arabera egokitzeari egiten dio erreferentzia.

Neurri bat eskuzabala izan daiteke presentzialtasun aldetik (adibidez, orduak kontzentratzeko edo telelana egiteko aukera emanez), baina moldagarria ez izan ingurugiroko baldintzekin (adibidez, mendeko edo gaixo dagoen senide bat zaintzeko orduak ezin izatea, adibidez, urteko ordu bankua modu dinamikoagoan erabiliz).

Badaude lanpostuak non presentzialtasuna derrigorrezkoa den. Kasu horietarako, zer gomendatuko zenieke erakundeei ordutegiak malgutzeko?

Presentzia fisikoa edo aldi baterakoa (lan sinkronikoa) beharrezkoa da lan mota askoren egituraren ondorioz, eta ez da horregatik hobe edo okerragoa, lanpostuaren ezaugarri bat gehiago besterik ez da. Izan ere, lanerako estresa askoz ere handiagoa izaten da lana "etxera eramán dezakezun" lanetan. Presentzialtasuna faktore erabakigarria den kasuetan (hala nola, eskuzko lana, industria edo zaintza lanak), beste neurri batzuk har daitezke, adibidez malgutasunaren dimentsiotik, aukerak ematen direnean noiz eta zenbat lan egiten den, urteko orduen poltsak, sarrera / irteera orduen malgutasuna, kontziliazio beharren aldizkako eta banakako berrikuspina eta urteko jarraipen elkarrizketetan formalki ezartzen dela eta abar. Neurri horiek guztiek kontziliazioa lagun dezakete telelana egiteko moduak izan gabe.

Azkenaldian prentsako izenburuek beti egon den eta pandemiak berriro ekarri duen eztabaida baten berri eman digute: lanaldia 4 lanegunetara murriztea. Aurkezpenean azkenean denbora neurtzen jarraitzea dela kontatu zenuen. Azalduko al diguzu ideia hau?

Egia da neurri horiek gero eta mediatikoagoak direla eta agenda politiko eta sozialetan jartzen hasiak direla; izan ere, lanorduen gaia ez dago itxita eta kulturalki aldatu egiten da herrialdeen artean. Gure kasuan, noski, ideia ona litzateke lan orduak eta horien banaketa berrikustea baina uste dut denborak modu orokorrean nola banatzean soilik zentratzeak, banakako beharrei edo lan kargari erantzun gabe, arriskuak izan ditzakeela.

Nazioarteko zenbait esperientzietan ikusi dugu lan asteak egun edo ordu gutxiagotan lan kargak edo helburuak aztertu gabe kontzentratzea oso estresagarria eta negatiboa izan daitekeela lan eta bizitza orekatzeko. Adibidez, laneko espazio edo orduetatik kanpo egiten jarrai daitezkeen lan intelektualetan, kargak aztertu gabe orduak murrizteak askotan estresa eta zailtasunak bihur ditzake lana eta bizitza pertsonala bateratzeko, lan horietan ez baita erraza bereiztea. laneko orduak eta atsedendialdiak, maiz deskonexiorako arazoak sortuz. Nolanahi ere, noski, ez dago gaizki lanaldia lau egunetara murriztean, kasuan kasuko pertsonarentzako aukerarik onena bada eta bere lana antolatzerakoan bideragarria bada.

"Bateragarritasun leihoak" ideiarri buruz hitz egiten duzu. Nola funtzionatzen dute eta nola lagun dezakete presentzialtasun malguarekin?

Bateragarritasun leihoak talde osoa bertan egotea edo elkarren eskura egotea adosten den ordu edo egun zehatz batzuei dagokie. Neurri horiek laguntza handia dira kontziliazioa eta presentzialtasun malgua izateko, izan ere, taldeak adostutako denbora orokorrak ezartzen dira, ideiak, kezkek trukatzeko eta orokorrean gainerakoentzat eskuragarriago izateko. Oso garrantzitsua da partekatze denbora hauek finkatzea.

Azaldu duzu presentzialtasun malguak hiru dimentsio biltzen dituela: espazioa (hemen), denbora (orain) eta gorputza (ni). Nola aplika dezakegu azken kontzeptua erakundeetan, hau da, gorputza (ni)?

Kontzeptu hau ez da berria eta, hain zuzen ere, mahai gainean luzeen egon dena da, arrazoi honengatik aplikatuena ez bada ere. Gorputz / adimen dimentsioak presentzia kontzienteari egiten dio erreferentzia, pertsonak bere ahalmen guztiarekin bertan egoteko eta bere ahalmenak ahalik eta gehien aprobetxatzeko duen gaitasuna, motibazio handiarekin.

Honek pertsonen garapenari, partaidetzari eta lanaren garrantziari buruzko antolakuntzaren ohiko teorietara garamatza, errealistak eta erronkariak diren baina aldi berean bizitza pertsonalaren beharrezko oreka errespetatzen duten helburuetara. Dimentsio hau ere nahiko dinamikoa da, gizakiaren izaera eta kontzentratzeko eta lan egiteko dugun gaitasuna ere dinamikoak direlako. Denori gertatu zaigu egun batzuetan energia asko sentitu dugula ekarpenak egiteko, proiektu berriak hasteko eta arazo konplexuak konpontzeko, eta beste egun batzuetan konzentrazioa izan ez dugula eta gure ekarpena txikiagoa izan dela. Giza egoera hori onartzea eta norberaren lan antolaketan integratzea da gure gaitasunak aprobetxatzeko beste modu bat.

GAIAREKIKO ESTEKAK



- Ikerketa "Etiket lan egitea: ondorioak garapen bidean dauden herrialdeentzat". Charles Gottlieb, Jan Grobovšek, Markus Poschke eta Fernando Saltiel. 2020. urtea.
- Telelana pandemiaren ondoren: neurozientziak asko du esateko. Elkarrizketa, 2021
- Sei orduko egunak Suedian aplikatzearen ondorioak aztertzen dituen artikulua. BBC, 2017.

Azkenik, zure aditu iritziz, nolako erronkak dituzte erakundeek kontziliazio erantzunkidearen arloan? Eta zentzu berean, nola lagun dezake Administrazio Publikoak bere lorpenen?

Zaila da sinplifikatzea, kontziliazio erantzunkidearen arloko erronka handiak bat baitatzen arlo sozial, ekonomiko edo legegilean egiteke ditugun beste erronka handiekin. Ezin da kontziliazio-eredu errealik izan, sisteman aldaketa sakonagorik ez badago. Gero eta argiago ikusten dugu gure bizitzako lanaren zentraltasuna, kontrolaren kultura edo hazkundearen eredu esponenzialak birpentsatzeko beharra.

Garai berriek pertsonen eta haien ingurunearen garapena antolamendu-egituraren eta -estrategian integratzea eskatzen dute, eta, jakina, administrazio publikoen zeregina funtsezkoa da prozesu horretan, arlo publikoan zein pribatuan ekintzak gidatzeko ardura baitute. Erakunde-eredu horiek birdefinitzeko lan egitea eskatu behar diegu, eta, aldi berean, eskertu.

Kontzilia Komunitatearen jarduerari buruzko informazio gehiago www.kontzilia.eus/kontzilia helbidean, "Enpresak" atalean.

Zure erakunde parte hartzea gustatuko litzaizuke? Jarri gurekin harremanetan helbide honen bitartez:

Kontzilia@euskadi.eus

Gehiago jakin nahi duzu?

Gai honi buruzko monografikoan sar zaitezke informazio gehiago eskuratzeko, Kontzilia Komunitatearen negozio praktikak, eskualdeko, estatuko eta nazioarteko enpresekin eta gomendioekin.

Kontziliazioari buruz gehiago jakiteko



Gipuzkoako Foru Aldundiak iragarri du aurten laguntza lerro berri bat aktibatuko duela lurralde mailan erakundeetan kontziliaziorako neurri erantzunkide berriak ezartzen dituzte zuzenduak; baita emakumeek zuzendaritza organoetan duten parte hartzea orekatzera eta soldata-arrakala murriztera bideratutako ekintzak. Informazio gehiago [hemen](#).



Estatuko Gobernuak, sindikatuek eta patronalak lau hilabeteko luzapena adostu dute COVID-19 ERTEetarako; horren arabera, 2021eko irailaren 30era arte luzatuta egongo lirateke.



MalasMadres Klubak emakumeak ama izatean bizi-kalitateari buruzko azterketa egin du. Anlisi honi esker, "zeure burua zaintzeko ordua" txostena lortzen da. [Hemendik](#) sartu zaitezke.



Estatuko unibertsitateetako akademia eta ikerketako profesional desberdinek manifestu bat egin dute gizarte zerbitzuetan inbertsio publikoa sustatzea helburu duena, familiei kontziliazioa errazteko. Informazio gehiagorako eta ikerketa dokumentuetara sartzeko egin klik [hemen](#).



Enpresei zuzendutako baliabideak



EUSKO JAURLARITZAREN DIRULAGUNTZAK

Enpresek Lanbideek kudeatzen duen laguntza ekonomikoa izaten jarraitzen dute langabezian izena emanda dauden pertsonen kontratazioari laguntzeko, langileak zein kooperatiba-sozietateetako lan-bazkideak ordezkatzeko eta seme-alabak edo mendekotasun egoeran edo larritasun handiko egoeran dauden senideak zaintzeko lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu dutenei laguntzeko. Informazio gehiago [hemen](#).



KONTZILIAZIOARI BURUZKO BANAKAKO KONTSULTAK



Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak doako postontzi bat jarri du partikularren eta enpresen eskura kontziliazio erantzunkideari buruzko kontsultak egiteko, adibidez, enpresan kontziliazio neurria nola aplikatu, langile batek egindako eskaera bati nola erantzun, kontziliazio eskubideei buruzko zalantzak eta abar. Informazio gehiago [hemen](#).



ENPRESETAN KONTZILIAZIOA LANTZEKO TRESNAK

Kontzilia webgunean bi tresna daude eskuragarri Kontziliazio Plana osatzea errazteko.

- Alde batetik, **Autodiagnosirako** tresna, zure enpresa kontziliazioaren arloan zein egoeratan dagoen ezagutzeko, Plana gauzatu aurretik.
- Bestalde, **Plana prestatzeko** jarraitu beharreko pausoak azaltzen dituen bigarren tresna, hau da, parte hartzen duten pertsonak, hura gauzatzeko beharrezkoak diren agiriak eta kontziliazio neurrien adibideak.





Eusko Jaurlaritzaren dirulaguntzak

LANGILEEI ZUZENDUTAKO DIRULAGUNTZAK

Kontziliaziorako ohiko laguntzak 30 milioi eurotik gorako aurrekontua izango du 2021ean. Zehazki:

- Seme-alabak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa txikia duten langileentzako laguntzak (N lerroa), 28 milioi euro baino zertxobait gehiago izango du.
- Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak (D lerroa) 1,144.000 euroko aurrekontua izango du.
- 3 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeko laguntzak (Z lerroa), 676.000 euro inguruko aurrekontua izango du.
- Lan-eszedentzian dauden langileentzako laguntzak, gurasoek urtebetetik beherako adingabea jaiotzeko eta zaintzeagatik jasotzen dituzten ordaindutakoaren araberako prestazioen aldiak parekatzeko (E lerroa): 7.000.000,00 €. (2020an jaiotako haurrak dituzten familientzat eta guraso bakarreko familientzat soilik).



Familien eta Haurren Zuzendaritzaren aparteko bi laguntza lerroek zabalik jarraitzen dute pandemiak eta horrek ekarri dituen kontziliazio-baliabideen murrizketak familiengan eragin ditzaketen ondorioak arintzeko.

- **Ekainaren 21ean**, lanaldi murriztua luzatzera edo senideei atzeraeragineko laguntzak eskatzeko epea amaitzen da (irakaskuntza jardueraren eta mendekotasuna duten pertsonentzako zein arreta zentro edo gaixo edo kutsatutako pertsonak zaintzeko itxiera dela-eta) alarma egoerak iraun zuen bitartean, 2020ko martxoa eta ekaina bitartean. Informazio gehiago [hemen](#).
- **Irailaren 30ean**, 2020-2021 ikasturtean 14 urte arteko seme-alabak zaintzeko pertsona bat kontratatu behar izan duten familiei laguntzak atzeraeraginez eskatzeko epea amaitzen da, COVID-19arekiko euste-neurriek sortutako kontziliazio zailtasunak direla eta. Informazio gehiago [hemen](#).

Kontziliazioari buruzko azken ekintzak

Martxoak

15

Martxoaren 15 eta 17 artean, Espainiako Gizarte Politiken Sarearen VIII. Kongresua egin zen Bilbon, Euskal Herriko Unibertsitateak eta Deustuko Unibertsitateak elkarrekin antolatuta. Eusko Jaurlaritzako Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailak parte hartu zuen bertan. Informazio gehiago nahi izanez gero, egin klik [hemen](#).



Matxoak

23

Elkarrizketa Sozialeko Mahaiko genero berdintasunaren taldearen bilera, lan-arloan emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurrera egitea helburu duena. Taldearen buru Emakundeko zuzendaria da, eta CCOO eta UGT sindikatuak daude ordezkaturik, baita Confebask enpresa erakundea eta Eusko Jaurlaritzako lan saila ere.



Apirilak

21

Bizitza pertsonala, familiarra eta laneko bizitza kontziliatzeko eta erantzunkidetasunaren egun nazionala dela eta, ARHOEk ekitaldi bat egin zuen eta bertan adingabeek beren mazarri, bideo eta elkarrizketen bidez hitz egin zuten. Informazio guztia [hemen](#).



Maiatzak

13

Gipuzkoako Foru Aldundiak Erantzunkide Sarearen esparruan Covid 19ak emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko politiketan eta neurrietan eta Gipuzkoako enpresetako kontziliazioan izan duen eragina aztertzeko saioa antolatu zuen. Bertan, Gipuzkoako enpresek kontziliazio neurrien erabilera aztertu zuten. Txostenari buruzko informazio gehiago [hemen](#).



bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea

{ **kontzilia** }

conciliación
de vida personal,
familiar y laboral

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES