

**BATERATZE ERANTZUKIDEARI
BURUZKO POLITIKAK
Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila
Eusko Jaurlaritza
2009-2012**

**ALARES FUNDAZIOAREN LEHEN SARIA (2012)
erakundeen atalean**

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAJETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES



1.	Sarrera	5. orrialdea
2.	Aurkezpena	6. orrialdea
3.	Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren ekintzen sailkapena, lan-ildoaren arabera	13. orrialdea
3.1.-	Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteari eta beste lan-ordutegi batzuk ezartzeari buruzko azterlanak eta ikerketak	17. orrialdea
3.1.1.-	Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sarean lan-ordutegia aldatzeak izan ditzakeen eraginei eta ondorioei buruzko azterlana, lan-arloan satisfazio eta etekin handiagoa lortze aldera, eta lana eta familia hobeto uztartze aldera	18. orrialdea
3.1.2.-	Euskal Autonomia Erkidegoko merkataritzan eta ostalaritzan ordutegia malgutzeari buruzko azterlana	20. orrialdea
3.1.3.-	EAEko guraso bakarreko familientzako lana eta familia bateragarri egiteko programen azterketa	22. orrialdea 24. orrialdea
3.1.4.-	Lana eta familia bateragarri egiteko neurrien luzetarako azterlana	25. orrialdea
3.2.-	Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko bultzada, langileei eta enpresei bideratutako diru-laguntzen bidez	
	Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuak ¹ jarduera-ildo hauek ditu:	
3.2.1.-	Seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu duten langileentzako laguntzak	
3.2.2.-	Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden	

¹ 2010eko uztailaren 7ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 129. zk.

senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak	
3.2.3.- Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko laguntzak	
3.2.4.- Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzak	
3.3.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko eta enpresetan ordutegia arrazionalizatzeko metodologiak eta tresnak gizarte-eragileentzat	29. orrialdea
3.3.1.- Enpresetan ordutegi arrazionalak ezartzeko metodologia baten garapena	30. orrialdea 32. orrialdea
3.3.2.- www.euskadi.net/bateratu + web ataria	38. orrialdea
3.3.3.- Laneko bizi-kalitateari buruzko gida	
3.3.4.- Enpresetan lan-ordutegi berriak ezartzen laguntzeko proiektua, erakunde ordezkatzailen bitartekotzaren bidez	40. orrialdea
3.3.5.- Tokiko erakundeen laguntzarekin, herritarrek denboraren erabilerak beste modu batera eta eraginkortasunez kudea ditzaten bultzatzeko proiektua	42. orrialdea
3.4.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eta lan-ordutegien arrazionalizazioa lortzeko esperientzia berritzaileak	45. orrialdea 46. orrialdea
3.4.1.- Umeen zaintzaileen sare komunitarioen bultzada: "Familia-habiak" proiektu pilotua	50. orrialdea
3.4.2.- Lan-ordutegiaren eredu berri bat EAEko 4 enpresatan ezartzeko metodologia aplikatzeari buruzko programa pilotua	

	52. orrialdea
3.5.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitearekin zerikusia duten sentsibilizazio-kanpainak, kongresuak, jardunaldiak eta aitorpenak	53. orrialdea
3.5.1.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko kanpaina, eta Eusko Jaurlaritzaren laguntzen berri ematekoa	56. orrialdea
3.5.2.- Enpresetako lan-ordutegiak malguago izateko kanpaina	60. orrialdea
3.5.3.- Erantzukidetasunari buruzko sentsibilizazio-kanpaina, mezu hauekin: “Norberaren bizitza eta lana bateragarri egitea erantzukizuna banatzea da” eta “Erantzukidetasuna, bizi-kalitatea eta enpresen lehiakortasuna hobetze aldera”	63. orrialdea
3.5.4.- Denbora arrazoiz erabiltzearen aldeko bultzada: Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko VI. Kongresu Nazionala	66. orrialdea
3.5.5 Familia-politikei buruzko kongresua: Gizarte-kohesioa lortzeko inbertsioa	71. orrialdea
3.5.6.- “Aurrera egingo badugu, uztartu: antolaketa-arloak, familia-arloak eta gizarte-kohesiokoak” jardunaldia, Emakunderen Berdintasunerako Foroaren baitan	74. orrialdea
3.5.7.- “Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko Euskal Autonomia Erkidegoko politika publikoen errealitatea eta ikuspegiak” hitzaldia, Euskal Herriko Unibertsitatearen XXIX. Udako Ikastaroen esparruan Arartekok antolatutako jardunaldi batekoa	75. orrialdea
3.5.8.- Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko V. Kongresu Nazionala, Valladolid, 2010: Accesita, ordutegi arrazionalak ezartzeko ekarpen handien egin duen erakundeari	77. orrialdea
3.5.9. Alares Fundazioaren lehen sari nazionala (2012), erakundeen	79. orrialdea

3.6.- Jaurlaritzaren hainbat erakunde publikori eta saili eragiten dioten neurrien eta ekintzen plangintza (2011-2015), norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko

3.6.1.- Euskal Autonomia Erkidegoan Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Plana, Gobernu Kontseiluak onartua 2011ko abenduaren 27an

1.- Sarrera

Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko, Eusko Jaurlaritzaren IX. Legealdiko 2009-2012 epean, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak abian jarri dituen politika publikoen sintesi-laburpen bat da dokumentu hau. Bertan zehaztu ditugun ekintza guztiak uste sendo honekin gauzatu dira: langileen eta haien familien bizi-kalitatea hobetzeak eragina du eta ondorioak dakartza sistema publiko askotan –osasuna, gizarte-zerbitzuak, hezkuntza...–, eta, aldi berean, gure enpresen lehiakortasuna handiagoa izatea eragiten du, gusturago egiten dutelako lan eta haien lan-motibazioa handiagoa delako.

Horrenbestez, bateratze erantzukidea funtsezko giltzarrietako bat da, eta, beraz, 2011-2015 epean EAEko familiei laguntzeko Erakunde Arteko III. Planeko ekintza askotarako oinarria.

Begi-bistakoa da hainbat familia-eredutara bideratutako politika berriek ahalegin berezia egin behar dutela beren baitan hartzeko gizarte osoa. Izan ere, hala, alde guztietatik egingo dira ahaleginak erantzukidetasunez bilatzeko irtenbideak familia-bizitza eta lana bateragarriak izan daitezen, aintzat hartuta familia eta gizarte osatzen duten pertsona guztien berdintasun-ikuspegia.

Horrez gain, Familia Politikak, zentzurik zabalenean, sendotu egin behar dira eta inbertsio-elementutzat hartu, alor horretan egiten den oro aberastasuna sortzeko eta gizarte-kohesioa lortzeko elementua baita, herritarrak eta gizarte parte-hartzaileagoa izan eta bateratuagoa egon dadin bultzatzen baitu.

2.- Aurkezpena

Euskal Autonomia Erkidegoan, norberaren bizitza, lana eta familia bateragarri egiteko lehendabiziko politika publikoak 2001. urtean jarri ziren abian, **Seme-alabak dituzten familiei laguntzeko erakundeen arteko I. Plana** onartu zenean². Haren helburu nagusia, hitzez hitz, hau zen: “Familiek askatasunez erabakitakoaren arabera nahi dituzten seme-alabak izateko oztopo ekonomikoak eta soziorabakalak kentzea”.

Helburu hori lortze aldera, **bi laguntza-mota** ezarri ziren bateragarritasunaren alorrean: seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu duten langileentzako laguntzak, eta seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu duten langileak ordeztzeko pertsona fisiko edo juridiko pribatuentzako laguntzak.

2007. urtean, Familiei laguntzeko erakundeen arteko II. planeko ekintzen baitan, beste dekretu bat onartu zen, eta besteak beste, haren bidez laguntzak handitu egin ziren mendetasuna duten senitartekoak zaintzeko lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu duten langileentzat.

Euskal Autonomia Erkidegoan norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko politikak sendotzeko prozesu horretan, **arau-arloko aurrerabide garrantzitsua** izan zen [Familiei laguntzeko abenduaren 12ko 13/2008 Legea](#). Legearen zioen azalpenean adierazten denaren arabera, ezaugarri hauek uko egin ezinezkotzat hartzen dituen familia-eredua sendotzea du xede: kide guztien autonomia, kide guztien arteko errespetua eta bikotekideen arteko berdintasuna, lanbide-arloan errealizatzeko aukera berberak baitituzte. Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitea da Legearen oinarrietako bat, eta II. kapituluari lantzen da gai hori. Horrez gain, familia-alorreko politikak lehendabizikoz dira

² Gobernu Kontseiluak 2001eko uztailaren 3an hartutako Erabaki bidez onartua

zeharkakoak; hau da, gizarteko hainbat sistema hartzen ditu bere baitan, neurriak abian jartzeko.

Azken urteotan, norberaren bizitza, familia eta lana **bateragarri egiteko politika publikoak** finkatu, aberastu eta zabaldu egin dira, **ikuspegi anitz kontuan hartuta landu** ahal izateko; esaterako, enplegua, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta gizarteratzea. Hau da, nolabait ere gizarte osoari eragiten diote politikek, bai gero eta eragile gehiagok parte hartzen dutelako, bai neurriak ezarri direlako eta ezarriko direlako, bai emaitza onak lortu direlako.

IX. Legealdi honetan, Eusko Jaurlaritzarentzat lehentasunetako bat da norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitea, eta bizitza-proiektu baten hainbat alderdi eta helburu bateragarri egiteko modutzat hartzen du.

Batetik, abiapuntutzat hartzen da pertsona ororen bizitza hainbat rolek osatzen dutela eta batera bete daitezkeela; hona hemen rol horiek:

- norberaren eremua; hau da, atsedena, norberaren buruaren zaintza, aisialdia eta denbora libre, gizartean parte hartzea...
- familia-eremua; hau da, harreman afektiboak, zaintza, heziketa...
- eta lan-eremua; hau da, bitartekoez hornitzea, lanbidean aurrera egitea...

Adierazitako horri dagokionez, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteak esan nahi du horien guztien arteko nahitaezko harmonia duela xede, nolabait esatearren. Hau da, “pertsonaren iraunkortasuna” eta haren hurbileko ingurunearen iraunkortasuna lortu nahi da –ingurumen-iraunkortasunaren kontzeptuaz baliatuz–, lan-eremuak gehiegizko nagusitasuna izan ez dezan gainerako eremuekiko, oreka horrek pertsona beteagoak eta zoriontsuagoak izaten lagunduko digulako ustea baitugu.

Eta bestetik, bateratze-terminoa zabaldu egin behar da, erantzukidetasunarekin bat egin behar du, eta, horrez gain, bi alor hauetan hedatu behar da:

- Familian, ezinbestekoa baita bikoteko bi kideek eta gainerako kideek parte-hartzea –seme-alabek..., nork bere ahalmenaren eta garapenaren arabera– etxeko eta zaintzako zereginetan, zeregin horiek modu orekatuan banatuta. Izan ere, horrek berekin dakar gehiago balioestea zeregin horiek eskatzen duten ahalegina eta kultura- eta gizarte-aldaketa lortzea, ezinbestekoa berdintasun-maila handiago lortzeko.
- Gizartean, bateragarritasuna ez baita soilik kaltetuen erantzukizuna, gizarte osoarena baizik, eta aldaketa handienak kultura eta gizarte-egiturak aldatuz lortzen baitira, eta hain zuzen, gizarte-antolakuntzako egiturak, enpresak eta administrazioak eta gizartea oro har aldatuz. Horrenbestez, bateragarriak izan daitezen lortzeko, enpresa-kultura aldatu behar da, zerbitzu publikoek zerbitzu gehiago eta ordutegi malguagoak eskaini behar dituzte, eta hirigintza-plangintza ere aldatu behar da.

Gaur egun, **Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak** eskumena duenez familiei laguntzeko zein lan-alorrean laguntzak emateko programak eta zerbitzuak proposatzeko, aukera ezin hobea da jauzi kualitatibo bat emateko bateratze-politiken ikuspegian, bai eta politika horiek garatzeko neurrietan ere.

Lehen ere adierazi dugunez, Sailaren xede dira bateragarritasuna sustatzea eta **familietak zein enpresetako produkzio-ereduetako rolak** ulertzeko modua aldatzea eragingo duten **kultura-aldaketa** bultzatzea. Izan ere, helburua da denon artean norberaren bizitzaren, familiaren eta lanaren arteko nahitaezko orekari irtenbide egokia ematea, eta pertsonen eta familien bizi-kalitatea hobetzeko beste modu batzuk aurkitzea, horrek guztiak berekin ekarriko baitu egoera hobetzeko aukera gehiago izatea, enpresetan bereziki eta gizartean oro har.

Azken batean, kontua da gizarteak, pixkanaka-pixkanaka, jabetu egin behar duela haurren eskubide nagusia familia edukitzea dela, zaindu eta hezi egingo dituen, eta horrez gain, gurasoak beren familiekin denbora gehiago egoteak eta norberaren bizitzaren, familiaren eta lanaren artean oreka handiago edukitzeak **alor guztietan prebentziozko ondorioak** eragiten dituztela; esate baterako, gaixotasun eta estres gutxiago izatea, eskola-porrota eta haurren babesgabetasuna murriztea, eta aldi berean, enpresetako produktibitatea handitzea, lan-motibazioa eta lan-errendimendua handitzea, eta lan-absentismoa eta -errotazioa murriztea. Izan ere, langileak gusturago egongo dira daukaten bizi-kalitatearekin.

Horrenbestez, adierazi ditugun alor horiei guztiei aparteko garrantzia ematen dioten proiektu berritzaileak landu ditu sailak 2009. urtetik 2011. urtera bitartean, eta hori hala dela xehetasun handiagoz aztertuko dugu aurrerago.

Aurrerantzean, [Euskal Autonomia Erkidegoan Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Planak](#)³ ezarriko ditu norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko lan-ildoak 2011-2015 eperako. Aparteko garrantzia duenez, Gobernuko Plantzat hartzen da, eta bere praxiaren erreferentetzat printzipio hau aitortzen du: “Uztarketa erantzukidea, pertsona guztiak eta gizarte osoa ahalegin honen parte direla sentiarazten dieten tresna berrien eta eraginkorren bilaketatik abiatuz”. Planaren 1. ildo estrategikoak –Familien autonomia sustatzen eta laguntzen duten zerbitzuak, neurriak eta politikak bultzatzea– familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeko aukerak bultzatzea du xede, eta 19 neurriren bidez garatzen da.

Azken batean, beste balio batzuk behar ditugu, gizartearen eta familiaren antolaketan eragina izango dutenak, bizitzaren eremu guztietan premiak asetzen lagunduko digutenak eta aldaketa horren eragile izango direnak; hori da gure herri-erantzukizuna.

³ 2011ko abenduaren 27ko Gobernu Kontseiluak onartua

Hauek dira norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko eragile nagusiak:

- **Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritza**, Gizarte Gaietako Sailburuordetzaren mendekoa, eta
- **Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritza**, Plangintza eta Enplegu Sailburuordetzaren mendekoa.

Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritzaren bidez, **ekintza** hauek gauzatu dira:

- o Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2009 Dekretua.
- o Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko kanpaina, eta Eusko jaurlaritzaren laguntzen berri ematekoa.
- o www.euskadi.net/betaratu+ web ataria.
- o Lana eta familia bateragarri egiteko neurrien luzetarako azterlana.
- o EAEko guraso bakarreko familientzako lana eta familia bateragarri egiteko programen azterketa.
- o Umeen zaintzaileen sare komunitarioen bultzada: "Familia-habiak" proiektu pilotua.
- o "Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko Euskal Autonomia Erkidegoko politika publikoen errealitatea eta ikuspegiak"

hitzaldia, Euskal Herriko Unibertsitatearen XXIX. Udako Ikastaroen esparruan Arartekok antolatutako jardunaldi batekoa.

o Familia-politikei buruzko kongresua: Gizarte-kohesioa lortzeko inbertsioa.

Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritzaren bidez, ekintza hauek gauzatu eta gauzatzen ari dira:

o Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sarean lan-ordutegia aldatzeak izan ditzakeen eraginei eta ondorioei buruzko azterlana, lan-arloan satisfazio eta etekin handiagoa lortze aldera, eta lana eta familia hobeto uztartze aldera.

o Lan-ordutegiaren eredu berri bat EAEko 4 enpresatan ezartzeko metodologia aplikatzeari buruzko programa pilotua.

o Enpresetan ordutegi arrazionalak ezartzeko metodologia baten garapena.

o Enpresetako lan-ordutegiak malguago izateko kanpaina.

o Denbora arazoiz erabiltzearen aldeko bultzada: Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko VI. Kongresu Nazionala.

o Euskal Autonomia Erkidegoko merkataritzan eta ostalaritzan ordutegia malgutzeari buruzko azterlana.

o Laneko bizi-kalitateari buruzko gida.

- o Enpresetan lan-ordutegi berriak ezartzen laguntzeko proiektua, erakunde ordezkatzailen bitartekotzaren bidez.
- o Tokiko erakundeen laguntzarekin, herritarrek denboraren erabilerak beste modu batera eta eraginkortasunez kudea ditzaten bultzatzeko proiektua.

Halaber, bi zuzendaritza horiek:

- o Elkarrekin kudeatu dute erantzukidetasunari buruzko sentsibilizazio-kanpaina, mezu hauek erabiliz: “Norberaren bizitza eta lana bateragarri egitea erantzukizuna banatzea da” eta “Erantzukidetasuna, bizi-kalitatea eta enpresen lehiakortasuna hobetze aldera”.
- o “Aurrera egingo badugu, bateragarri egin: antolaketa-arloak, familia-arloak eta gizarte-kohesiokoak” jardunaldia antolatu dute, Emakunderen Berdintasunerako Foroaren baitan.
- o Alares Fundazioak banatzen dituen sari nazionaletarako, familia eta lana bateragarri egiteko politikei buruzko hautagaitza prestatu dute 2012. urtean; deialdi horretan, lehen saria lortu da, erakundeen atalean.

3.- Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren ekintzen sailkapena, lan-ildoaren arabera

3.1.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteari eta beste lan-ordutegi batzuk ezartzeari buruzko azterlanak eta ikerketak

3.1.1.- Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sarean lan-ordutegia aldatzeak izan ditzakeen eraginei eta ondorioei buruzko azterlana, lan-arloan satisfazio eta etekin handiagoa lortze aldera, eta lana eta familia hobeto uztartze aldera

3.1.2.- Euskal Autonomia Erkidegoko merkataritzan eta ostalaritzan ordutegia malgutzeari buruzko azterlana

3.1.3.- EAEko guraso bakarreko familientzako lana eta familia bateragarri egiteko programen azterketa

3.1.4.- Lana eta familia bateragarri egiteko neurrien luzetarako azterlana

3.2.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko bultzada, langileei eta enpresei bideratutako diru-laguntzen bidez

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko [177/2010 Dekretuak](#)⁴ jarduera-ildo hauek ditu:

3.2.1.- Seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu duten langileentzako laguntzak

⁴ 2010eko uztailaren 7ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 129. zk.

3.2.2.- Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak

3.2.3.- Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordezteko laguntzak

3.2.4.- Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzak

3.3.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko eta enpresetan ordutegia arrazionalizatzeko metodologiak eta tresnak gizarte-eragileentzat

3.3.1.- Enpresetan ordutegi arrazionalak ezartzeko metodologia baten garapena

3.3.2.- www.euskadi.net/bateratu+ web ataria

3.3.3.- Laneko bizi-kalitateari buruzko gida

3.3.4.- Enpresetan lan-ordutegi berriak ezartzen laguntzeko proiektua, erakunde ordezkatzailen bitartekotzaren bidez

3.3.5.- Tokiko erakundeek laguntzarekin, herritarrek denboraren erabilerak beste modu batera eta eraginkortasunez kudea ditzaten bultzatzeko proiektua

3.4.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eta lan-ordutegien arrazionalizazioa lortzeko esperientzia berritzaileak

3.4.1.- Umeen zaintzaileen sare komunitarioen bultzada: “Familia-habiak” proiektu pilotua

3.4.2.- Lan-ordutegiaren eredu berri bat EAEko 4 enpresatan ezartzeko metodologia aplikatzeari buruzko programa pilotua

3.5.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitearekin zerikusia duten sentsibilizazio-kanpainak, kongresuak, jardunaldiak eta aitortpenak

3.5.1.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko kanpaina, eta Eusko Jaurlaritzaren laguntzen berri ematekoa

3.5.2.- Enpresetako lan-ordutegiak malguago izateko kanpaina

3.5.3.- Erantzukidetasunari buruzko sentsibilizazio-kanpaina, mezu hauekin: “Norberaren bizitza eta lana bateragarri egitea erantzukizuna banatzea da” eta “Erantzukidetasuna, bizi-kalitatea eta enpresen lehiakortasuna hobetze aldera”

3.5.4.- Denbora arazoiz erabiltzearen aldeko bultzada: Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko VI. Kongresu Nazionala

3.5.5.- Familia-politikei buruzko kongresua: Gizarte-kohesioa lortzeko inbertsioa

3.5.6.- “Aurrera egingo badugu, egin bateragarri: antolaketa-arloak, familia-arloak eta gizarte-kohesiokoak” jardunaldia, Emakunderen Berdintasunerako Foroaren baitan

3.5.7.- “Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko Euskal Autonomia Erkidegoko politika publikoen errealitatea eta ikuspegiak” hitzaldia, Euskal Herriko Unibertsitatearen XXIX. Udako Ikastaroen esparruan Arartekok antolatutako jardunaldi batekoa

3.5.8.- Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko V. Kongresu Nazionala, Valladolid, 2010: Accesita, ordutegi arrazionalak ezartzeko ekarpen handien egin duen erakundeari

3.5.9.- Alares Fundazioaren lehen sari nazionala (2012), erakundeen atalean, familia eta lana bateragarri egiteko politikak direla eta.

3.6.- Jaurlaritzaren hainbat erakunde publikori eta saili eragiten dioten neurrien eta ekintzen plangintza (2011-2015), norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko:

3.6.1.- Euskal Autonomia Erkidegoan Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Plana, Gobernu Kontseiluak onartua 2011ko abenduaren 27an

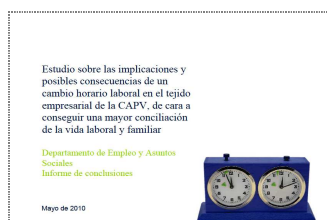
3.1.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteari eta beste lan-ordutegi batzuk ezartzeari buruzko azterlanak eta ikerketak

3.1.1.- Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sarean lan-ordutegia aldatzeak izan ditzakeen eraginei eta ondorioei buruzko azterlana, lan-arloan satisfazio eta etekin handiagoa lortze aldera, eta lana eta familia hobeto uztartze aldera.

Egiaztatuta dago lanaldi luzeak egiteak ez duela bermatzen produktibitatea handiagoa izatea. Gure ingurune hurbilean lanaldia luzeagoa da Europar Batasuneko beste herrialde batzuetan baino, eta, hala ere, gure produktibitatea txikiagoa da; are gehiago, Euskadin produktibitateak %2 egin du behera azken 10 urteetan. Aldi berean, langileen satisfazio-maila gero eta txikiagoa da ordutegiekiko, bizi-ohiturekiko eta norberaren orekarekiko.

Fenomeno horren –lanaldi luzeegia eta produktibitate eskasa– faktoreetako bat langile gehienek lanaldi zatitua izateak eragin du, lanaldi “malgu-europarra” izan ordez. Hori hala dela jabetuta, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak, 2009. urtearen amaieran, estrategia bat jarri zuen abian, EAEko produkzio-sarean lanaldi jarraitua pixkanaka ezar dadin sustatzeko eta bultzatzeko. .

Lan-ordutegia aldatzeak izan ditzakeen eraginei eta ondorioei buruzko azterlana izan da lehendabiziko ekintzetako bat. 2010. urteko urtarrila eta maiatza bitartean egin zen, eta Euskadiko lan-ordutegien berri jakitea eta ordutegiak aldatzeak gizartean eta ekonomian zer eragin izan ditzakeen jakitea zuen xede. Enpresetan ordutegi-aldaketa ezar dadin metodologia bat diseinatzeko baliatu beharko litzateke azterlan hori; hau da, lanaldi jarraitua edo lanaldi “malgu europarra” ezar dadin, eta hala, familia eta lana bateragarriagoak izateko, eta lanean satisfazio-maila handiagoa eta lan-etekin handiagoa lortzeko.



Enpresa eta langileak kontuan hartuta landu da gaia, eta horretarako, **jarduera** hauek gauzatu dira: a) EAEko soziodemografiari eta langileen eta lanaren arteko harremanari buruzko azterlana; b) EAEn denbora erabiltzeko dauden ohiturei buruzko azterlana; c) Europan denbora-erabileraren inguruan dauden egoeren alderaketa eta portaera-ereduak; d) Sektore- eta enpresa-hitzarmenen azterlana, ordutegi-ereduei dagokienez; eta e) Elkarrizketak EAEn lanaldi jarraituarekin zerikusia duten ekimenak ezarri dituzten enpresa jakin batzuetako ordezkariarekin.

Hori guztia egin ondoren, **lan-ordutegia aldatzeak izan ditzakeen eraginen eta ondorioen eredu teoriko bat** lortu da, eta aldaketa abian jartzeko zenbait aldagai ezartzen ditu, lanaldi jarraituaren eredu hautatzea erabakitzen duten enpresek kontuan har ditzaten. Hain zuzen ere, halako aldaketa batek denboraren erabilera eta langileekin zerikusia duen gastua beste modu batean antolatzeak eragiten dituen ondorioak kalkulatzeko metodologia eta logika zehazten ditu. Horrez gain, EAEko baldintza espezifikoetara ondoen egokitzen den ordutegi-ereduari buruzko gomendioak ezartzen ditu.

Informazio gehiago nahi izanez gero, honako hauetan egin dezakezu kontsulta: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-conchfle/es/contenidos/informacion/conc_horarios/es_info/estudios_flexibilidad.html edo <http://goo.gl/7W9XE>

Azterlana 1. dokumentuan erantsi dugu.

3.1.2.- Euskal Autonomia Erkidegoko merkataritzan eta ostalaritzan ordutegia malgutzeari buruzko azterlana

2011. urteko lehen seihilekoan egin zen azterlana, Euskal Autonomia Erkidegoan merkataritzaren eta ostalaritzaren sektoreetan lan-ordutegiak nola kudeatzen diren eta familia eta lana bateragarri nola egiten diren aztertzeko. Hauek dira beste helburu espezifiko batzuk:

- Lana eta ordutegia bateragarri egiteko zer premia dauden eta sektore horietan lan egiten duten gizon-emakumeek zer iritzi duten jakitea.
- Ordutegien malgutasunari buruz Espainian eta Europan dauden jardunbide egokiak hautatzea, kontuan hartuta gizarteak, saltzaileak eta kontsumitzaileak zer eskaera egiten dituzten.
- Sektore horietan lana eta familia bateragarri egiteko zer neurri dauden identifikatzea.

Metodologia kuantitatiboa (galdetegia 396 enpresa-kudeatzailerari eta 400 langileri) eta kualitatiboa erabili da (6 eztabaida-talde langile-erakundeekin eta langile-taldeekin). Horrez gain, beste iturri batzuk aztertu dira eta 6 elkarrizketa egin dira ordutegi malguarekin zerikusia duten esperientzia aitzindariak abian jartzen ari diren 6 establezimendurekin.

Azterlanaren emaitza gisa, sektore horiei dagokienez, **ordutegi malgutasunarekin lotutako neurrietarako jardunbide egoki aitzindarien gida** bat egin da: zenbait adibide aurkezten dira enpresei premien arabera neurri jakinak ezartzen laguntzeko, bai eta aplikatzeak eragiten dituen alde onen berri emateko eta abian jartzeko erabili diren baliabideen berri emateko ere. Amaieran, merkataritzaren eta ostalaritzaren sektoreetan ordutegi malgurako neurri-multzo bat zehazteko eredu argiak eta sinpleak adierazten dira.

Informazio gehiago nahi izanez gero, honako hauetan egin dezakezu kontsulta:

http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-conchfle/es/contenidos/informacion/conc_horarios/es_info/adjuntos/ESTUDIO%20FLEXIBILIDAD%20HORARIA%20COMERCIO%20Y%20HOSTELERIA.pdf edo
<http://goo.gl/MS1Bp>

Azterlana 2. dokumentuan erantsi dugu.

Azterlanaren laburpena 3. dokumentuan erantsi dugu.

3.1.3.- EAEko guraso bakarreko familientzako lana eta familia bateragarri egiteko programen azterketa

Euskal Autonomia Erkidegoan, arazo ekonomikoak dituzten eta seme-alaben zaintza eta lana bateragarri egiteko arazoak dituzten guraso bakarreko familiek laguntza ekonomikoak dituzte beren kargura seme-alabak izateagatik, eta lana eta familia bateragarri egiteko neurri orokorren onuradun dira, eta horrez gain, seme-alaben zaintzarako programa espezifikoaren onuradun ere badira. Programa horiek hainbat modalitatekoak dira, lurralde historikoaren arabera; Gipuzkoan eta Bizkaian umezaina joaten da guraso bakarreko familiaren etxera, eta Araban, berriz, haurtzaindegiak dituzte, ordutegi oso zabala dutenak eta zaintzaileak dituztenak neska-mutikoak eskolara eramateko eta haiei etxeko lanak egiten laguntzeko, besteak beste.

2010. urteko abenduan, familia eta lana bateragarri egitea helburu duten hiru programa horien funtzionamendua aztertzeke eta efizientzia baloratzeko azterlan bat egin zen. Programa horiek Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutakoak dira, eta arestian esan dugunez, guraso bakarreko familientzat. Era berean, azterlan horren bidez zehaztu nahi izan zen zer formula eta zer orientabide praktiko izan daitezkeen eraginkorrenak halako familiek lan- eta familia-arloko erantzukizunak bateragarri egin ahal izateko.

Azterlanaren helburuak:

- Guraso bakarreko familientzako eta familia horietako adingabeak zaintzeko gizarte-arloko esku-hartze programei dagokienez, azken urteetan gure inguruko herrialdeetan izan dituzten esperientziak deskribatzea.
- Horrelako programak garatzeko erreferentziazko irizpide nagusiak biltzen dituen esparru teoriko bat proposatzea, programa horien helburuak, edukiak eta antolamendu-formulak aintzat hartuta.

- EAEn guraso bakarreko familiei laguntzeko dauden hiru programa espezifikoren edukia deskribatzea.
- Aztertutako laguntza-programek proposatutako kalitate-irizpideak zenbateraino betetzen dituzten baloratzea.
- Guraso bakarreko familientzako laguntzei dagokienez, jardunbide egokirako gomendio batzuk proposatzea.

Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen egin dezakezu kontsulta:
http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-obpubfam/es/contenidos/informacion/publicaciones_observatorios/es_publica/adjuntos/Análisis%20programas%20Conciliacion_diciembre%202010.pdf

Azterlana 4. dokumentuan erantsi dugu.

3.1.4.- Lana eta familia bateragarri egiteko neurrien luzetarako azterlana

2011. urtean egin zen azterlana, eta familia eta lana bateragarri egiteko Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutako neurri horiez 2002-2009 epean baliatu diren 1.602 pertsonari egindako galdetegia du oinarri.

Hau du xede azterlanak:

- Jakitea Eusko Jaurlaritzaren diru-laguntza horiek zenbaterainoko eragina izan duten pertsona horiengan familia eta lana bateragarri egiteko aukerez baliatzeko; eta neurriak zer ondorio izan duen norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko.
- Jakitea zer profil duten laguntza eskatu duten pertsonak.
- Jakitea zer rol betetzen duten familia-unitate horietako kideek etxeko zereginetan.
- Jakitea zer jokabide izan duten enpresek lana eta familia bateragarri egiteko neurriekiko, bai eta enpresa horiek zer ezaugarri dituzten ere.
- Jakitea zer oztopo hauteman dituzten familia eta lana bateragarri egiteko.
- Jakitea laguntza eskatu dutenek zenbateko bideragarritasuna hauteman duten beren enpresan familia eta lana bateragarri egiteko dituzten beste laguntza batzuekiko.

Azterlana 5. dokumentuan erantsi dugu.

**3.2.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko bultzada,
langileei eta enpresei bideratutako diru-laguntzen bidez**

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko [177/2010 Dekretuak](#)⁵ jarduera-ildo hauek ditu:

3.2.1.- **Seme-alabak zaintzeko** lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu duten **langileentzako laguntzak**.

3.2.2.- **Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko** eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten **langileentzako laguntzak**.

3.2.3.- Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten **langileak ordezteko laguntzak**.

3.2.4.- Seme-alaba **adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzak**.

Hona hemen laguntza horien helburuak:

- Seme-alabak zaintzeko eta mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duen pertsona ekonomikoki konpentsatzea.
- Enplegua sustatzea.
- Lan-egoerak erregularizatzea etxe-zerbitzuko sektorean, ezkutuko ekonomia oso ohikoa izaten baita (seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeko laguntzak).
- Bi sexuen arteko aukera-berdintasuna sustatzea.
- Erantzukidetasun handiagoa sustatzea.

⁵ 2010eko uztailaren 7ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 129. zk.

Dekretua Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren 2010eko ekainaren 30eko Agindu bidez garatu zen, eta Agindu horrek familia eta lana bateragarri egiteko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuan⁶ xedatutako laguntzen zenbatekoak eta eskaerak egiteko eskabide normalizatuak onartu zituen.

Dekretu berriaren ondorioak dira:

- o Laguntzen zenbatekoak handitzea.
- o Gizonentzako eta emakumeentzako laguntzak parekatzea. Dekretua indarrean sartu aurretik, gizonezkoek zenbateko handiagoa kobratzen zuten, baina egiaztatu da (2002. urteaz geroztik) diskriminazio positibo horrek ez duela eragin lehen baino gizonezko gehiagok eskatzea lanaldi-murritzeta edo eszedentzia seme-alabak edo mendetasuna duten pertsonak zaintzeko.
- o Lanaldi-murritzeten kasuan, laguntza baliatzeko epe-muga luzatzea, adingabeak 8 urte bete arte, eta beraz, laguntza eta eskubidea berdintzea; aldi berean, adopzioaren edo familia-harreraren kasuetan, eszedentziaz baliatzeko hiru urteko aldia epaileak edo administrazioak ebazpena ematen duenean hastea zenbatzen.
- o Eskolako oporraldietan, seme-alabak zaintzeko eszedentziako eta lan-murritzetako laguntzak emateko baldintzak malgutzea.
- o Mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeagatiko eszedentziak eta lanaldi-murritzetak ezartzea osasun-egoera larrian dauden senitartekoak zaintzeko.
- o Lanaldi-murritzetagatiko laguntzen kasuan, mendetasun-egoeran dauden pertsonak eguneko zentroan ingesatuta ez egoteko baldintza kentzea.
- o Hiru urte baino gutxiago dituzten seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeako laguntzen kasuan, familia-errenta estandarren tarteak sinplifikatzea; hortaz, kontratatutako pertsonaren kotizazioaren %75ean edo %100ean ezarri da, laguntza jende gehiagok jaso ahal izateko.
- o Baldintza hau kentzea laguntza horietan: funts publikoekin finantzatutako haurtzaindegian matrikulatuta ez egotea.
- o Izapidetze telematiko aukera jartzea.
- o Epe-sistema malguagoa eta erosoagoa ezartzea herritarrarentzat, familia eta lana bateragarri egiteko xedearekin bat etorrira.

Lau laguntza-ildoen 2011ko aurrekontua 34.408.872 eurokoa izan da.

⁶ [2010eko uztailaren 8ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 129. zk.](#)

Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen egin dezakezu kontsulta:
http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-concpfc/es/contenidos/informacion/banner_ayudas/es_banayuda/bannerayudas.html

Laguntzen memoria 6. dokumentuan erantsi dugu.

3.3.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko eta enpresetako ordutegia arrazionalizatzeko metodologiak eta tresnak gizarte-eragileentzat

3.3.1.- Enpresetan ordutegi arrazionalak ezartzeko metodologia baten garapena

Hauek dira, besteak beste, jarduera horren helburuak: lan-ordutegia aldatzearen eraginen eta ondorioen eredu teorikoa kontrastatzea; EAEko enpresetan hautemandako jardunbide egokiak balioestea; interesa erakutsi duten enpresei laguntzea, eta horretarako, lan-ordutegiaren aldaketa zehazteko eta planifikatzeko gida modura erabiltzeko metodologia eskaintzea, eta azken batean, Europako ordutegi-ereduen joerak bereganatzea.

Proiektua 2010eko uztaila eta 2011ko ekaina bitartean garatu da, eta hauek izan dira faseak: 1. Egoeraren diagnostikoari buruzko galdetegia eta metodologiaren oinarritzko egitura aplikatzea; 2. Metodologia praktikan jartzea, enpresa jakin batzuetan proba pilotua jarrita; 3.- Ezartzeko moduari buruzko jarraipena.

Eskuliburuak, txantiloak, proiektu-fitxak, lan-programa bat eta ibilbide-orri bat hartzen zituen bere baitan metodologiak. Material horiek erabiltzen errazak diren eta baliagarriak edo praktikoak izan diren aztertu da. Beraz, proba pilotuak abian egon diren bitartean, hobetu beharreko zenbait alderdi hauteman dira, eta horrenbestez, aldaketa ezartzeko hasieran diseinatutako metodologia moldatu egin da.

Enpresetan abian jarritako proba pilotuen jarraipen-fasearen amaierako helburua hau izan da: metodologia tresna estandarizatu bihurtzea, baina aldi berean, behar beste malgu bihurtzea. Ezaugarri horiek aldatzeko prozesuari ekiteko interesa erakusten duten enpresentzako eskuragarri jarri du Eusko Jaurlaritzak tresna hori.

Informazio gehiago nahi izanez gero, honako hauetan egin dezakezu kontsulta http://www.gizartelan.eigv.euskadi.net/r45-conchfle/es/contenidos/informacion/conc_horarios/es_info/metodologia_empresa_s.html edo <http://goo.gl/4w5IG>

Metodologia 7. dokumentuan erantsi dugu.



3.3.2.- Bateratu+ web ataria, www.euskadi.net/bateratu+



Familia eta lana bateragarri egiteari buruzko gaian sakondu ahala, agerian geratu zen, besteak beste, gaiari buruzko okerreko uste asko zeudela eta oraindik ere badaudela. Besteak beste, uste da enpresak ez duela inolako etekinik lortzen langileren bat lana eta familia bateragarri egiteko neurri batez baliatzen denean; bateragarri egitea oso garestia dela enpresentzat; lege-alorreko testuetan eta halakoetan adierazten diren neurriak soilik ezar daitezkeela; bateragarri egiteari buruzko gaiak enpresaburuentzat bakarrik direla eta ez langileentzat; eta familian ezin dela bateragarritasuna bultzatu.

Interpretazio berriei ateak irekitzeko eta aurreiritzi horietako asko ezerezteko, Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak ***Eginkizunak bateragarri eginez, onurak besterik ez web ataria*** jarri du abian. Web ataria tresna egokia da enpresek, sindikatuak, langile autonomoak eta besteren kontura diharduten langileek informazio- eta hausnarketa-gune bat izan dezaten familia, lana eta norberaren bizitza bateragarri egiteari buruz jarduteko.

224 / 1.750

Estás en: Inicio / Concilia+

Conciliar es **TODO BENEFICIOS**

concilia+
Conciliar es todo BENEFICIOS

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral es un asunto que afecta tanto a la organización productiva, como a la estructura social y la vida privada.

Las empresas, si bien no pueden tener la solución al problema de la conciliación, si que pueden desempeñar un importante papel en el cambio, ya que pueden establecer medidas que logren equilibrar el ámbito profesional y personal de las personas de su organización, al tener poder de decisión en muchos de los aspectos que regulan el trabajo.

Así pues, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar se presenta como un importante reto en el mundo empresarial: conseguir lograr un nuevo modelo organizativo que permita mantener su competitividad, a la vez que se mejora la calidad de vida de las personas empleadas y de su entorno familiar y personal, y por ende, el de la sociedad en su conjunto.

El Gobierno se fija como prioridad orientar y formar a los jóvenes para reducir su tasa de desempleo
08/10/2011

El Gobierno se fija como prioridad orientar y formar a los jóvenes para reducir su tasa de desempleo
08/10/2011

El servicio de orientación de Lantzen se ha asesorado a más de 70.500 personas
17/11/2011

¿TIENES DUDAS?
Te prestamos asesoramiento gratuito
concilia@ej-gv.es

Conoce los Beneficios de la Conciliación

Empresas
Conoce las medidas de conciliación que puedes introducir en tu empresa y que beneficios te aportan.

Autónomos
Existen muchas medidas gracias a las cuales puedes mejorar tu calidad de vida.

Sindicatos
A pesar de que se han logrado muchos avances en los últimos años, todavía queda camino por recorrer.

Trabajadores
Entérate de las medidas que puedes disfrutar. Pero no olvides que conciliar es también un ejercicio de corresponsabilidad.

EL HORARIO FLEXIBLE
beneficio de las PERSONAS que en tu EMPRESA quieres ser agente

La flexibilidad está en tus manos. Por eso tenemos todo razonable

Autodagnóstico
Conoce la situación de tu vida

Calcula costes y beneficios

Mi PLAN
Guía para elaborar el Plan de Conciliación

TRÁMITES
Solicita los trámites de ayudas a la conciliación

Noticias

Consultas

Enlaces

Bertan, informazioa ematen da bateragarritasun-neurriei buruz, eta, horien artean, kostu ekonomiko gehigarririk gabe, bateragarritasuna sustatzen duten neurriei buruz, eta bereziki aipatzen dira ordutegiak malgutzeko neurriak. Era berean, izapiddeen, laguntzen, legeen, ikerketen, artikuluen eta abarren berri ere ematen da, eta argi uzten da motibazioa, irudimena eta malgutasuna tarteko, familia, lana eta norberaren bizitza bateragarri egitea errazagoa izango dela, eta eraginkorrago eta lehiakorrago izan gaitezkeela.

Helburu hauek ditu web atariak:

- Enpresak jabearaztea norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egin dadin sustatzeak onurak besterik ez dituela –lan-giroa hobetu, lan-absentismoa eta -errotazioa murriztu...–, eta hori guztia ekonomikoki errentagarri bilakatzen dela enpresarentzat.
- Sindikatuak jabearaztea ezinbestekoa dela hitzarmen kolektiboan bateragarritasuna eta ordutegi-malgutasuna kontuan hartzea.
- Langileak jabearaztea familia eta lana bateragarri egiteko neurriak erantzukizunez bete ditzaten eta familiako kide guztien erantzukidetasuna susta dezaten.

Estás en: Inicio / Conciliación / Sindicatos

Consejos para la negociación colectiva



En términos generales, la negociación colectiva se ha centrado principalmente en dar respuesta a las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral mediante el reconocimiento o mejora de una serie de permisos retribuidos o no (muchos de ellos ya contemplados en el estatuto de los trabajadores) y reducciones de jornada.

Esta situación, puede provocar por una parte, un aumento de los costes económicos a las empresas, al tener que asumir días y horas no trabajadas conforme a lo recogido en convenio, lo que provoca, además, que se eleve el índice de absentismo en las empresas por motivos familiares o ausencias del trabajo que encubren necesidades de conciliación familiar no resueltas. Y por otra, una generalización del trabajo a tiempo parcial de las personas con necesidades de conciliación frente a jornadas completas adaptadas a las necesidades personales y familiares.

Sin embargo, una buena distribución y regularización de los horarios y jornadas laborales en función de las necesidades familiares y personales de las personas trabajadoras, reduciría el índice de absentismo en las empresas, a la vez que los costes asociados a estas ausencias.

La solución al problema de la conciliación personal, familiar y laboral se basa necesariamente en una flexibilización del tiempo de trabajo, en la racionalización de los horarios y la adaptación de las jornadas de trabajo a las necesidades familiares y personales de los trabajadores y trabajadoras.

La negociación colectiva ha de tener en cuenta este aspecto con el fin de poder mejorar de forma efectiva la conciliación personal, familiar y laboral, logrando al mismo tiempo reducir el absentismo laboral y minimizar los costes a las empresas.

1 - Permisos retribuidos

2 - Reducciones de jornada

3 - Excedencias

4 - Suspensiones del contrato de trabajo

5 - Medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo

¿TIENES DUDAS?
Te prestamos asesoramiento gratuito
concilia@ej-gv.es

Horrez gain, elkarrekintzan aritzeko aukera ematen duten zenbait tresna ditu:

- Autodiagnostikoa egiteko tresna, lana eta familia bateragarri egiteari dagokionez enpresa bakoitza zer egoeratan dagoen eta zer premia dituen jakiteko.
- Kostuak eta onurak kalkulatzeko tresna, bateratze-neurri bakoitza ezartzeko inbertsioa eta neurri horrek emango dituen onurak lotzeko (lege-testuetara jotzeko esteka eta guzti).
- Neurri bakoitzaren kasuan –dela laguntza, diru-laguntza, hobaria eta abar–, zer izapide egin behar duten enpresek, autonomoek eta besteren konturako langileek; hainbat agiri-eredu eta lege-testutara jotzeko esteka eta guzti.
- “Nire plana” atala. Enpresetan bateratze-plana prestatzeko tresna-gida. Dagoeneko martxan diren neurrien berri emateko, langileek neurriok zenbat erabili dituzten ebaluatzeko eta jarraipena egiteko prozedurak eskuratzeko eta lortutako emaitzak jakinarazteko balio du planak.

Gainera, Bateratu+ web atariak kontsulta pertsonalizatuak egiteko aukera eskaintzen du.

Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen egin dezakezu kontsulta:

www.euskadi.net/familia

Aldizkari eta buletin elektroniko askotan eman dute web atariaren berri: Hirukideren aldizkarian (Euskadiko Kide Ugariko Familien Federazioa), San Prudentzio Lan Fundazioaren aldizkarian, Gipuzkoako Enpresaburuen Elkartearen buletin elektronikoan...

Adibide gisa, San Prudentzio Lan Fundazioaren Aldizkarian argitaratutakoa:



www.euskadi.net/concilia
www.euskadi.net/bateratu



Las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal son una de las prioridades del Gobierno Vasco que las concibe no solo como una necesidad, sino como una oportunidad de mejora que afecta a la calidad de vida de las familias (de todos sus miembros), a las empresas y por ende, a la economía y a toda la sociedad.

No favorecer la conciliación tiene un alto coste social y económico: enfermedades, estrés, fracaso escolar, desprotección infantil, bajo rendimiento y absentismo laboral, alta rotación en el empleo, desmotivación, etc. La sociedad debe hacerse consciente de que una mayor dedicación de los progenitores a sus familias, un mayor equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral tiene efectos preventivos en todos los ámbitos.

Una de las evidencias que quedaron patentes al ir profundizando en el tema de la conciliación es que en torno a ella existían y existen muchas creencias erróneas, así que la empresa no tiene ningún beneficio cuando un trabajador se acoge a una medida de conciliación, que la conciliación resulta muy cara para las empresas, que sólo es posible implantar las medidas recogidas en los textos legales... que las cuestiones de conciliación es cosa de los empresarios pero no del trabajador, que en la familia no se puede potenciar la conciliación etc...

Para abrir nuevas interpretaciones y desmontar muchos de estos prejuicios, el departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco ha puesto en marcha el sitio web Conciliar es Todo Beneficios (<http://www.euskadi.net/concilia/>), una herramienta para que las empresas, los sindicatos, las personas trabajadoras autónomas y las personas que trabajan por cuenta ajena dispongan de un espacio de información y reflexión sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En él se informa sobre las medidas de conciliación existentes, entre ellas, las que fomentan la conciliación sin suponer coste económico añadido, haciendo especial referencia a las medidas de flexibilización de horarios, así como, sobre trámites, ayudas, normativa legal, estudios, artículos..., poniendo de relieve que con motivación, imaginación y flexibilidad puede mejorarse la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras y ser más eficientes y competitivos.

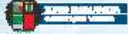
Con este objetivo, la web ofrece herramientas para calcular los beneficios y costes de la conciliación, para realizar un autodiagnóstico de cuál es la situación de la conciliación en la empresa y para implantar un plan de conciliación.

Además, el sitio web Concilia+ ofrece la posibilidad de hacer consultas personalizadas.

Conciliar es todo beneficios

concilia+

Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral



¿Qué es Concilia+?

Concilia+ es una web que informa sobre todos los aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dirigida a empresas, personas trabajadoras por cuenta ajena y autónomas, y sindicatos.



Como persona trabajadora autónoma:

- ¿Sabe que la contratación de una persona que cuide a su bebé en su domicilio es objeto de subvención?
- ¿Sabe si su reincorporación al trabajo tras la maternidad tiene una cotización bonificada?

Y si la información que ofrece la web no resuelve sus dudas... tiene la posibilidad de realizar consultas personalizadas: concilia+@ej-gv.es

Como empresa:

- ¿Sabe que poner en marcha medidas de conciliación puede mejorar el clima laboral de su empresa?
- ¿Conoce qué bonificaciones de la Seguridad Social tiene la cotización de la sustitución de un trabajador/a durante el permiso de maternidad-paternidad?
- ¿Desea saber qué recomendaciones deben seguirse para poner en marcha el teletrabajo?
- ¿Desea conocer los costes reales para su empresa de las medidas de conciliación?

Como persona trabajadora por cuenta ajena:

- ¿Sabe con qué plazo debe solicitar en su empresa la reducción de jornada para el cuidado de sus hijos/as?
- ¿Necesita un modelo de solicitud de reducción de jornada?
- ¿Sabe cómo afecta la excedencia para el cuidado de sus hijos/as a su cotización?



La mejor fórmula para conciliar la vida personal, familiar y laboral es negociar soluciones flexibles entre las personas trabajadoras y la empresa.

Las medidas de conciliación:

- Aumentan la productividad, por lo tanto, las empresas en las que se aplican son más competitivas
- Reducen el absentismo: menos bajas = menos costes
- Retiene y atrae el talento
- Mejora el ambiente de trabajo, mejora el compromiso de los trabajadores hacia su empresa, rinden más
- Reduce la rotación de los trabajadores y sus costes
- Mejora la imagen de la empresa ante su plantilla, clientes...
- Reduce el estrés de los trabajadores y otras enfermedades derivadas
- Reduce el fracaso escolar



¿Qué ofrece Concilia+?

Un catálogo de medidas de conciliación
Existen medidas de conciliación para todas las empresas, sólo ha de encontrar las que mejor se adapten a las necesidades de la empresa y las personas que trabajan en ella. Muchas de estas medidas no suponen coste económico añadido, con motivación, imaginación y flexibilidad se puede mejorar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras y ser más eficientes y competitivos.

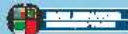
Una calculadora on line
Que permite calcular los costes y beneficios de poner en marcha medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, proporcionando a las empresas una estimación de la inversión necesaria y los beneficios resultantes.

Un auto diagnóstico on line
Para conocer cuál es la situación de la conciliación en la empresa, ayudándole a identificar sus necesidades.

Una guía on line
Para implantar un plan de conciliación en su empresa con documentos y plantillas de apoyo, ajustado a las necesidades de su plantilla y a su modelo de organización.

Una herramienta de trámites
Ofrece información de utilidad sobre los pasos a seguir al solicitar ayudas, subvenciones, bonificaciones... Además, se ofrece una metodología específica para implantar un horario flexible en su empresa.

www.euskadi.net/concilia+



El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, **Plan de Promoción Nacional Alumnas 2012** a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, modalidad Instituto de

Eginkizunak bateragarri eginez, onurak besterik ez



Zer da Bateratu+?

Bateratu+ web-orri bat da, norberaren bizitza, lana eta familia bateragarri egiteari buruzko kontu guztien berri ematen duena. Enpresak, beste baten kontu urako langileak eta autonomoak ditu hartzaileak.



Autonomia zaren aldetik:

- Ba al dakizu zure etxean haurra zaintzeko norbait kontratatzeko diruz laguntzen dela?
- Ba al dakizu ama izan ondoren lanera bueltatzeko langilearen bat dagoen kotizazioa?

Web-orriaren informazioak ez badizkizu dudak argitzen, kontsulta pertsonalizatuak egin ditzakezu: concilia@ej-gv.es

Enpresa zaren aldetik:

- Ba al dakizu eginkizunak bateragarri egiteko neurriak hobetu dezaketela zure enpresako lan-giroa?
- Ba al dakizu amatasun edo aitatasun balmen-aldian langile bat ordentatzeko Gizarte Segurantzako kotizazioak zer hobari daukan?
- Jakin nahi al duzu zer gomena jarraitu behar den telelana abian jartzeko?
- Jakin nahi al duzu zer begetako kostu dakarrioten zure enpresari eginkizunak bateragarri egiteko neurriak?

Besteren konturako langileak zaren aldetik:

- Ba al dakizu zer epe duzun enpresari zure seme-alabak zaintzeko lanaldia murrizteko eskatzeko?
- Lanaldia murrizteko eskabidearen epe du bat behar al duzu?
- Ba al dakizu nola eragiten dion seme-alabak zaintzeko eszedentziak zure kotizazioari?



Langileek eta enpresak irtenbide malguak negoziatzea da modurik onena norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko.

Eginkizunak bateragarri egiteko neurriak:

- Produktibitatea handitzen dute, eta, horrenbestez, aplikatzen dituzten enpresak lehiakorragoak dira.
- Abontziorik gabeko gutxien dute: bap gutxiago = kostu gutxiago.
- Talentuak gordetzen eta erakartzen dituzte.
- Lan-giroa hobetzen dute, langileak gehiago engaitzen dira enpresarekin, eta lan gehiago egiten dute.
- Langileen txandaketa eta haren kostuak gutxitzen dituzte.
- Enpresak langileen eta bezeroen artean duen irudia hobetzen dute.
- Langileen estresa eta haren ondoriozko gaitortasunak gutxitzen dituzte.
- Eskola-ponoiak gutxitzen dute.



Zer eskaintzen da Bateratu+ bidez?

Eginkizunak bateragarri egiteko neurrien katalogo bat
Enpresa gurtientzat daude langileen eginkizunak bateragarri egiteko neurriak. Zure enpresaren eta langileen beharretarako hobeto moldatzen direnak aurkitu baino ez duzu egin behar. Neurri horietako askok ez dakarke kostu ekonomikorik. Morritasioa, irudimena eta malgutasuna baliatuta, langileen bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarriago bihurtu daitezke, eta langileak eragin korrago eta lehiakorrago.

Kalkulagailu bat on line

Kalkulagailuaren bidez, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak aplikatzen daitezkeen kostuak eta onurak kalkulatu daitezke. Horrela, enpresak jakin dezakete zer inbertsio behar duten eta zer onura lor dezaketen.

Au todogino stiko bat on line

Eginkizunak bateragarri egiteko neurriak dagokien enpresan dagoen egoeraren berri izateko, eta arlo horietako premiak eragutzen laguntzeko.

Gidaltzura bat on line

Zure enpresako langileen beharretara eta antolatuta eredu egoletarako bateragarritasun-plan bat ezartzeko, agiri eta lagin lagunagarrak.

Izopideak egiteko tresna bat

Informazio erabiltzaria eskaintzen du, besteak beste, laguntzak, diru-laguntzak eta hobariak eskatzeko jarraitu beharrela urratsen bidez. Horiez gain, metodologia espezifika eskaintzen du zure enpresan ordutegi malgu ezartzeko.

www.euskadi.net/concilia+



Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaitetako Sailak
Enplegu eta Gizarte Gaitetako Sailak jaso du, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko dabilen politikak direla eta (erakundeetako modulutaba).

3.3.3.- Laneko bizi-kalitateari buruzko gida

Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak lantokian bizi-kalitatea sustatzeko abian jarritako ekimenetako bat da gida, eta Enpresen Gizarte Erantzukizuneko Esparru Planaren barruan dago bilduta.

Lantokiko bizi-kalitatearen kontzeptua zer den hobeto ulertzea eta mugatzea du xede gidak, eta honela definitzen da lantokiko bizi-kalitatea: lan-baldintzetan eragiten duten faktoreak hobetzera bideratutako jarduera-ildoen baturaren emaitza. Eusko Jaurlaritzak jarduera-ildo hauek sustatu ditu: enpleguaren kalitatea; aukera-berdintasuna; laneko osasuna; barne-malgutasunaren eta partaidetzaren arteko oreka, eta lantokiko segurtasuna; elkarriketa soziala, gardentasuna eta informazioa; oreka bizitza profesionalean eta pertsonalean.

Gidaliburuak bi atal ditu. Lehendabiziko atalean, lantokiko bizi-kalitatearen kontzeptua bultzatu eta indartu duten araudi nagusiak, estrategiak eta itunak aztertzen dira; besteak beste, Lisboako Estrategia, Europa 2020 Estrategia eta EcoEuskadi 2020 Estrategia.

Eta gidaren bigarren atalean, berriz, lantokiko bizi-kalitatearen kontzeptuari buruzko definizio zabalagoa egiten da, enpresaburu guztiek oinarri berbera eduki dezaten aplikatu ahal izateko. Horretarako, zenbait gako-puntu identifikatu eta estandarizatu dira, eta horiek enpresa batek lantokiko bizi-kalitateko estandarrak betetzen dituen edo ez jakiteko irizpidetzat hartuko dira. Irizpide garrantzitsuenek alderdi hauekin dute zerikusia:

- Enplegua lortzea eta lan-baldintzak
- Aukera-berdintasuna
- Laneko osasuna
- Barne-malgutasuna

- Elkarrizketa soziala
- Lanaren antolamendua

Hau da Laneko Bizi Kalitatea gidaren azala:



Gida 8. dokumentuan erantsi dugu.

Informazio gehiago nahi izanez gero: www.euskadi.net/bateratu+

3.3.4.- Enpresetan lan-ordutegi berriak ezartzen laguntzeko proiektua, erakunde ordezkatzzaileen bitartekotzaren bidez

Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritzaren helburuetako bat enpresan denbora erabiltzeko eredu berriak eta lan-ordutegien aldaketa sustatzea da, alor horretan bat egiteko Europarekin.

2010. urteaz geroztik abian jarritako zenbait ekimeni jarraipena emate aldera (esate baterako, Euskadin lan-ordutegia aldatzeak izan ditzakeen eraginei eta ondorioei buruzko azterlana, Euskadiko 4 enpresatan aldaketarako ezarri zen esperientzia pilotua, lan-ordutegi berrien eredua ezartzeko metodologiaren diseinua), 2012. urteko urriaz geroztik, enpresetan lan-ordutegi berriak ezartzen laguntzeko proiektu bat garatzen ari gara, erakunde ordezkatzzaileen bitartekotzaren bidez.

Proiektu berri horren helburua Euskadiko erakunde ordezkatzzaileekin zerikusia duten pertsonak trebatzea da, haiek lan-ordutegi berrien ereduaren proiektuak sustatu ahal izan ditzaten eta eredu horiek ezartzen lagundu ahal izan diezaieten Euskadiko enpresei. Azken batean, produkzio-saretik hurbil dauden erakundeetako pertsonen prozedura metodologikoaren ezaguera helaraztea da helburua, eta hala, “know how” esaten zaiona zerbitzutzat hartu ahal izateko, elkarte edo erakunde horiek bere egin dezaketen zerbitzutzat.

Euskadiko zenbait erakunde gonbidatu ditugu trebatze-prozesu horretan parte hartzera, erakunde eta eremu geografiko desberdinetako pertsonen parte har dezaten. Hauek dira, besteak beste, haietako batzuk: Merkataritza eta Industria ganberak, teknologia-parkeak kudeatzen dituzten erakundeak, enpresaburuen eta sindikatuen elkarteak, klusterrak, Euskalit

Bikaintasunerako Euskal Fundazioa eta profesionalen elkargoak. Izan ere, horrela, lan-ordutegi berriak ezartzeak langileengan eta enpresengan zer onura eragiten dituen jakiteaz gain, onura horiei buruz sentsibilizatu ahal izango dira erakundeak.

Proiektu horren beste produktuetako bat izango da aldaketa ezartzeko metodologiaren irakaskuntza-ikaskuntza prozesuaren diseinua eta prozesu horri buruzko materialaren diseinua edukitzea, gerora beste hezitzaile batzuk erabili ahal izan ditzaten.

Hala ere, pertsona horien trebatze-prozesua ez da amaitutzat ematen prestakuntza-lantegi presentzialak egin ondoren, lagundu eta gomendioak emango baitzaizkie lan-ordutegi eredu berriak beren enpresan edo beste enpresaren batean ezartzea erabakitzen duten parte-hartzaileei.

Laburbilduz, interesa erakusten duten enpresetan lan-ordutegiak aldatzeko prozesuak abian jartzeko dauden tresnak eta metodologiak nola erabiltzen diren erakustea eta erabiltzeko prestatzea izango litzateke emaitza, bi helburu hauetarako: zerbitzu hori izango dutela bermatzea, interesa erakusten duten erakunde ordezkatzailen zerbitzu-zerrendan gehituz; eta enpresek ordutegi-eredu berria ezartzeko erabakiak har ditzaten bultzatzea, zuzendaritza-taldekoiei aldaketa-prozesu horretan lagunduz. Esperientzia hori oraindik ere abian da, eta, beraz, ez dakigu zenbateko interesa duten gonbidatu ditugun erakundeetako pertsonak eta haien inguruko enpresetakoek.

3.3.5.- Tokiko erakundeek laguntzarekin, herritarrek denboraren erabilerak beste modu batera eta eraginkortasunez kudea ditzaten bultzatzeko proiektua

Nahiz eta enpresetako lan-ordutegien arrazionalizazioa produktibitateko onuragarria dela ezbaian jarri, beste jarduera batzuk ezinbestekoak dira pertsonen bizitzaren ingurunean, baldin eta lan-ordutegi aldaketaren helburu nagusia bada EAEko herritarren bizitza, familia eta lanaren artean oreka egokia lortzea.

Horren haritik beretik, tokiko erakundeek gero eta garbiago dute denbora modu orekatuan banatzeak eta pertsonen bizitzako esparruak harmonizatzeak eragina duela pertsona horien ongizatea hobetzeko, eta, hain zuzen ere, herritarren bizi-kalitatea hobetzea tokiko politiken helburuetako bat dela.

Nolanahi ere, oraindik ere zenbait jarrera eta hirietako lantokiak, zerbitzuak eta ordutegiak antolatze moduak ez dira egokiak gizonezkoen eta emakumezkoen bateragarritasuna lortzeko. Oztupo horiei aurre egiteko, enpresek eta oro har gizarteak modernizatu egin behar dituzte bi ideia hauei buruzko kontzeptuak: “lan-denbora” eta “familia erantzukizunen banaketa”. Baina, halaber, hiriek eta herriek espazio bat eta ingurune bat sortu behar dute, pentsamolde-aldaketa bultzatuko duena eta espazio zein ingurune horiek erabiltzen dituzten eta ingurune horietan bizi diren pertsonek beren bizitzako denborak harmonizatzea lor dezaten.

Helburu hori izanik, tokiko erakundeek lan-alorrean eta norberaren bizitzaren alorrean ematen diren denboren artean oreka ez lortzea eragiten duten arrazoiak aztertzea behar dituzte, eta azken batean, esan daiteke arrazoi hauek eragiten dutela: denbora-eskasiak, baliabide-mugak eta sentsibilizazio faltak.

Horrenbestez, denboraren erabileren kudeaketa eskasa eta/edo ez-eraginkorra eragozteko, esku-hartze eremuek honako hauek hartzen dituzte beren baitan:

- Laneko denborak malgutzeko neurriak
- Bateragarritasuna lantokian
- Garraio- eta mugikortasun-politikak.

Giza eta ekonomia-baliabideen eta azpiegitura-baliabideen premiak eragiten dituen arazoei aurre egiteko, tokiko erakundeek esku-hartze eremu hauek hartu behar dituzte kontuan:

- Zerbitzuetarako eta azpiegituretarako herritarren eskuragarritasuna
- Gizarte-babeserako sistemaren garapena
- Pertsonen denbora eta baliabideak kontsumitzen dituen ekonomia-eragile direla
- Zerbitzu pribatuen antolamendua eta koordinazioa

Eta, azkenik, erantzukidetasuna sustatzeko gizartea sentsibiliza dadin lortzeko, tokiko erakundeek eremu hauek hartu behar dituzte kontuan:

- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna enpleguan
- Erantzukidetasuna etxean
- Sentsibilizazioa enpresetan
- Sentsibilizazioa beste lurralde- eta funtzio-eremu batzuetako administrazioekiko.

Esku-hartze eremu publiko horietako bakoitzari dagokionez, tokiko erakundeek jarduera-mota asko sustatu ditzakete. Esaterako, *Espainiako eta Norvegiako tokiko erakundeek norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egin daitezen sustatzeko Jardunbide Egokien Gidan*, halako jarduera batzuk jardunbide egokitzen hartzen dira.

Horren haritik, proiektuaren helburua da herritarrek, tokiko erakundeekin laguntzarekin, denboraren erabilerak beste modu batez eta eraginkortasunez kudea ditzaten sustatzea. Horretarako, udalerri, mankomunitate edo udalerri-multzo jakin bateko esku-hartze eremu publikoak aztertu eta identifikatu behar dira, haietan jardunbide egokitzen hartzen diren jarduerak ezartzeko, eraginkorrak, berritzaileak eta beste egoera batzuetan ezartzeko modukoak diren aldetik. Jarduera publikoez baliatuta, denboraren kudeaketa berria eta

eraginkorra sustatzeko proiektu hori 2012ko urritik aurrera jarriko da abian EAEko udalerri batean, gutxienez.

Horrenbestez, herritarrek dituzten denboren arteko oreka, harmonizazioa eta denbora horien kudeaketa sustatuko duen programa, proiektu edo jarduera bat diseinatzean eta ezartzean datza proiektu hori, pertsonen bizi-kalitatean eragina duten politika publikoez arduratzen den tokiko erakundearen laguntzarekin.

Tokiko erakundearen baitan adostutako programa edo proiektua diseinatu aurretik, abian jar daitezkeen jardueren eta haiei dagozkien jarduera-eremu publikoen egingarritasunari eta eraginkortasunari buruzko informazioa bildu eta balorazioko azterketa egin behar da, aurrera begira beste jarduera batzuk abian jarri ahal izateko alor horretan.

Horren haritik jarraituz, honako hauek har daitezke jarduera-eremu publikotzat: esku-hartze zeharkakoak eta integralak, enpresei bideratutako esku-hartzeak, tokiko erakundeen esku-hartzeak enplegu-emaile gisa, denborei eta hiriko espazioei eragiten dieten esku-hartzeak, zerbitzuz eta azpiegiturez hornitzeko esku-hartzeak, eta herritarren usteak eta pentsamoldeak aldatzeko jarduerak.

Hauek dira, besteak beste, lor daitezkeen emaitzak:

- Politika eta zerbitzu publikoen ardura duten eragile publikoek gehiago jakingo dute eta gehiago sentsibilizatuko dira egin dezaketenaz, herritarrek denboraren erabilera hobeto kudeatzeko.
- Eremu publikoko edo eremu publikoak sustatutako jardueren, programen edo proiektuen egingarritasunari eta eraginkortasunari buruzko azterketaren eta balorazioaren txostena edukitzea, kasuan kasuko udalerri/ei, mankomunitateei edo udalerri-multzoei dagokienez.
- Herritarrek denboraren erabilerak harmoniza ditzaten bultzatzeko tokiko eremu publikoak sustatutako programa baten, proiektu baten edo hainbat jardueraren diseinua edukitzea.

Lehendabiziko esperientzia honen bidez, nahi genuke, herritarrek bizi-kalitate hobea izatea dakarten halako jarduerak beste udalerri batzuk ere abian jarri nahi izatea.

3.4.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eta lan-ordutegien arrazionalizazioa lortzeko esperientzia berritzaileak

3.4.1.- Umeen zaintzaileen sare komunitarioen bultzada: “Familia-habiak” proiektu pilotua

Nidos familiares para el cuidado infantil



Euskal Autonomia Erkidegoko guraso bakarreko familientzako bateratze-programen azterketan, gomendio gisa, adierazi zen haurrak zaintzeko eskaintza handitzea beharrezkoa dela, anitzagoa eta malguagoa izan dadin; hau da, familiek dituzten beharretara hobeto egokitzeko. Horregatik, eta aztertutako herrialdeen esperientzia kontuan hartuta, azterketa horretan gomendatzen zen Frantzian eta Erresuma Batuan *childminder* zein *assistante maternelle* esaten zaien formula sustatzea gure ingurunean. Beste modura batera esanda, askotan beren bizilekuan haur-talde txikiak zaintzen dituen pertsonaren formula sustatzea.

Gomendio hori aintzat hartuta, familia-habien esperientzia pilotua jarri zen abian 2011. urtean Bilbon, eta 2012an Bizkaiko beste leku batzuetan, Gipuzkoan eta Araban ere jarri da.

0 eta 3 urte bitarteko haurrak zaintzeko zerbitzua da, eta zaintzaileak bere etxean bertan zaintzen ditu 3 edo 4 haur. Zaintzaileek prestakuntza espezifiko jarraitua dute, haurrak zaintzeko akreditatuta daude, eta sare-laneko formuletan antolatzen dira, zerbitzuaren jarraipena, konfiantza eta kalitatea bermatzeko.

Halaber, gaur egun modu “ez formalean” lan egiten duten haur-zaintzaileak profesionalizatzeko estrategia horrek ondorio positiboak eragiten ditu, enplegua sortzen duen aldetik eta pertsona horien lan-baldintzak hobeak diren aldetik.

Esperientziari buruzko dibulgaziozko dokumentuak 9. eta 10. dokumentuetan erantsi ditugu.

Una alternativa de cuidado para bebés de 0-3 años

Haur-etxea es un nuevo servicio de cuidado infantil que se desarrolla en **grupos reducidos de 3-4 bebés**, atendidos en un Nido Familiar.

Proporcionamos un **cuidado de confianza** en un ambiente familiar de **protección, afecto y seguridad** para tu bebé. Nuestro **proyecto pedagógico** está basado en la atención individualizada y adaptada a las necesidades y ritmos de desarrollo de cada bebé.

Una segunda casa acogedora y segura para tu bebé

El servicio Haur-etxea es **en el domicilio de la persona cuidadora**. Así su casa se convierte en un Nido Familiar acondicionado y equipado para el cuidado y acogida de bebés.

Queremos que los nidos familiares sean **como una extensión de tu propia casa**: un espacio protector y con las garantías de seguridad e higiene para tu bebé.

Profesionales y de confianza

El equipo de personas cuidadoras de Haur-etxea son profesionales con una **formación específica y acreditada** como cuidadoras del servicio de nido familiar en el domicilio propio.

Las personas cuidadoras de Haur-etxea reciben orientación y **supervisión pedagógica** y forman parte del proyecto cooperativo de **Agintzari**, una organización de iniciativa social especializada en el ámbito de infancia y familia.



haur-etxea se adapta a las familias

- ✓ **Horario flexible.** Servicio de horario diurno de cuatro a ocho horas adaptado a las familias.
- ✓ **Abierto todo los días laborables del año** para poder conciliar la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ **Nos gusta que tu bebé coma lo que tú quieras.** Las familias se encargan de proporcionar los alimentos de su bebé.
- ✓ **Familias conectadas.** La relación del equipo con las familias es de cercanía, confianza y comunicación permanente.



haur-etxea Beneficios para la comunidad

Haur-etxea es un servicio promovido por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales con los siguientes objetivos:

- Mejorar la oferta de programas y servicios de **promoción de la familia** y de **conciliación** de la vida familiar, personal y laboral.
- Poner en **valor la atención a la infancia** y el cuidado de proximidad.
- Promover una red de cuidado a la infancia desde un **enfoque comunitario**.

Más información

Para un cuidado centrado en tu bebé

Si te interesa contar con todo el cuidado que necesitas tu bebé, ponte en contacto con Haur-etxea:

638 758 966 / 944 245 782
nidos@agintzari.com
www.euskadi.net/hauretxea



haur-etxea
Nidos familiares para el cuidado infantil
Familia-habiak haurren zaintzetarako



BERNARD AGINTZARI **BERNARD AGINTZARI**
EUSKADI
EUSKADI

Egun, udalerrri eta auzo hauetan daude familia-habiak:

- Uribarri-Bilbo, Bizkaia
- La Peña-Bilbo, Bizkaia
- Deustu-Bilbo, Bizkaia
- Lamiako, Bizkaia
- Barrika, Bizkaia
- Galdakao, Bizkaia
- Jungitu, Araba

- Gasteiz (erdian)
- Abetxuko, Gasteiz
- Lakua, Gasteiz
- Osintxu, Gipuzkoa
- Aiete, Gipuzkoa

Haurrak zaintzeko familia-habiak aurkezteko kartela.

haur-etxea

Nidos familiares para el cuidado infantil
Familia-habiak haurren zainketarako

¿Necesitas un cuidado de confianza para tu bebé?

Grupos reducidos de 3-4 bebés
Equipo profesional y de confianza



Konfiantzazko zainketa behar duzu zure haurtxoarentzat?

3-4 haurtxorekin osatutako taldeak
Konfiantzazko talde profesionala

Más información / Informazio gehiago



638 758 966 / 944 245 782

www.euskadi.net/hauretxea



Informazio gehiago nahi izanez gero: www.euskadi.net/hauretxea

Bilbon abian jarri zen lehendabiziko familia-habiaren bideoa.



reportaje_haur_etxeak_es.flv

Proiektuari buruzko informazioa emateko bideo hauek prestatu dira:

<http://www.youtube.com/watch?v=RVEuJln4hK0&feature=youtu.be> (gaztelaniaz)

<http://www.youtube.com/watch?v=MNojRLDhzdE&feature=youtu.be> (euskaraz)



3.4.2.- Lan-ordutegi eredu berri bati buruz garatutako metodologia Euskal Autonomia Erkidegoko 4 enpresatan aplikatzeko programa pilotua

Enpresetan lanaldi “malgu-europarra” ezartzeko metodologia orokorra izan da oinarri EAEko 4 enpresatan esperientzia pilotua egiteko. Enpresa horiek hainbat sektore eta neurritakoak dira. Bellota enpresa: (industria-sektorea, 580 langile), Euskaltel (telefonía zerbitzuak, telefonía mugikorra, Internet eta kable bidezko telebista: 550 langile), Lazpiur SL (industria-sektorea: 90 langile) eta Vadillo Aholkulariak (lege- eta enpresa-arloko aholkularitza: 20 langile).

Programa pilotu horiek 2010eko uztaila eta 2011ko ekaina bitartean garatu dira, eta horretarako, nahitaezkoa izan da enpresa horietako bakoitzeko zuzendaritza-taldea inplikatzeko eta haiek gogotsu parte hartzea.

Enpresa horietako batzuk foruen bidez ari dira ordutegi-eredu berria ezartzeari buruzko esperientziaren berri ematen, eta hala, eredu berriaren hedatzaile bikainak bilakatu dira, bai eta jardunbide egokien eta ikasitakoen hedatzaile bikainak ere.

Horrez gain, hiru enpresak aldaketa-prozesua eta izandako esperientzia dokumentu batean bildu dute, eta interesa duten pertsona eta enpresa guztien eskuragarri daude Bateratu+ web atarian.

Informazio gehiago nahi izanez gero, honako hauetan egin dezakezu kontsulta http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-conchfile/es/contenidos/informacion/conc_horarios/es_info/buenas_practicas.html edo <http://goo.gl/9SfgA>

11. dokumentuan erantsi dugu Euskaltel enpresak ordutegi-eredu berria ezartzeari buruz idatzitako txostena.

12. dokumentuan erantsi dugu Bellota enpresak ordutegi-eredu berria ezartzeari buruz idatzitako txostena.

Eta 13. dokumentuan, Vadillo Aholkulariak enpresak ordutegi-eredu berria ezartzeari buruz idatzitako txostena.

3.5.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitearekin zerikusia duten sentsibilizazio-kanpainak, kongresuak, jardunaldiak eta aitorpenak

3.5.1.- Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko kanpaina, eta Eusko jaurlaritzaren laguntzen berri ematekoa

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko [177/2010 Dekretua](#)⁷ indarrean sartzeak aldaketa hauek eragin zituen: laguntzen zenbatekoak handitzea, gizonezkoentzako eta emakumezkoentzako laguntzen zenbatekoak berdintzea –ordura arte gizonezkoen aldeko diskriminazio positiboa egiten zen, laguntza gehiago jasotzen baitzuten, baina 2002. urteaz geroztik diskriminazio positibo horrek ez zituen xedetzat zituen helburuak lortzen–, Langileen Estatutuan eszedentziarako eta lanaldi-murrizketarako eskubideari buruz xedatutakora egokitzea laguntzak, laguntzak telematika bidez eskatzea...

Laguntzei buruzko hobekuntzen berri emateko eta norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egin daitezen sustatzeko kanpaina bat diseinatu zen, mezu hauek helaraziz:

Aita edo profesionala? Eta zergatik gauza biak ez?

Ama edo profesionala? Eta zergatik gauza biak ez?

Honela gauzatu zen kanpaina:

- o 463 kartel, kaleko publizitate-objektu argidunetarako
- o 7.000 kartel
- o 90.000 liburuxka
- o 160 irrati-publizitate, 6 irratitan
- o 18 prentsa-iragarki, 9 egunkaritan
- o 260.000 inpresio digital

⁷ 2010eko uztailaren 7ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 129. zk.

Kartelak: udaletxeetan, ikastetxeetan, pediatria-zentroetan... banatu ziren, prentsan argitaratu zen eta tranbia- eta autobus-geltokietako markesinetan jarri.



14. dokumentuan erantsi du liburuxka.

Irrati-iragarkiak esteka hauetan entzun daitezke:



Banner-ak prentsa digitalean, El Correo digitalean agertutakoaren adibidea.





3.5.2.- Enpresetako lan-ordutegiak malguago izateko kanpaina

Ordutegi malgua pertsonen eta enpresen mesederako da.



Ordutegia aldatzeak lan-bizitzan eta norberaren bizitzan eragiten dituen onurei buruz sensibilizatzea eta onura horien berri ematea da EAEko enpresen eta herritarren artean zabaltu dugun kanpainaren xede.

2011ko uztailean, ordutegi-eredu berria aplikatzeko abian jarritako programa pilotuko enpresa protagonistak irratian hitz egitera gonbidatu zituzten, enpresan bizi izandako esperientzia, eta prozesuaren onurak eta oztopoak haiek berek zuzenean azaltzeko. **Hedatze-jardunaldi** hori Bilboko Campos Eliseos Antzokian izan zen, eta Ignacio Buqueras y Bach ezagunak ere parte hartu zuen, aditua eta ordutegi arrazionalagoen eta gizatiarragoen defendatzaile sutsua den aldetik.

Hau da, hain zuzen, jardunaldiaren programa:



PROGRAMA INVITACIÓN

Gana tu empresa todas ganamos todos

Bilbao, 20 de Julio en el Teatro Campos Elíseos Antzokia

Dirigido a Gerentes y Directivos de empresas, especialmente PYMES, y a empresas interesadas en liderar un proceso de cambio horario.

10.00	Apertura Institucional Dña. Gemma Zabaleta - Consejera de Empleo y Asuntos Sociales
10.15	La hora de las Empresas: Horarios, conciliación y productividad D. Ignacio Buqueras y Bach Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la UE y presidente de ARHOE (Asociación para Racionalización de los Horarios Españoles).
10.40	Metodología de implantación de un nuevo modelo de horario laboral en la empresa. Una aproximación metodológica. Dña. Ana Andueza - Socia de Deloitte Dña. Nerea Martiartu - Gerente de Deloitte
11.05	Café
11.35	Experiencia de estudio e implantación en Euskaltel D. Mario Bilbao - Director de Recursos Humanos Dña. Lourdes Garalda - Responsable de Planificación y Estrategia de RR.HH
12.00	Experiencia de estudio e implantación en Bellota D. Juan José Salegui Etxebeste - Dirección de Personas (Bellota Legazpi)
12.25	Experiencia de estudio e implantación en Vadillo Asesores D. José Antonio Gómez Vadillo - Gerente de Vadillo Asesores
12.50	Presentación Marco Estudio Flexibilidad Horaria en comercio y hostelería Dña. María Errazti - Técnica del Dpto. de Formación de Confebask Dña. Itxasne Martinez - Técnica de Murguibe
13.15	Clausura encuentro D. Javier Ruiz - Viceconsejero de Planificación y Empleo

Clownclusiones a cargo del grupo de teatro Oihulari Klown

Únete al horario flexible y suma **beneficios**: rentabilidad, satisfacción y mejora en el clima laboral.

La asistencia será gratuita, pero es imprescindible confirmarla **antes del 18 de julio**: flexibilidadhoraria@hotmail.com

horario

flexible

EUSKADI *Herria giza*

EUSKO JAURLARITZA

ENPLASU ETA GIZANTE
GARAITASUNA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES

EUSKADI *Sekulara*

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

2011ko azaroaren 14an eta 15ean, **enpresei bideratutako marketin zuzeneko kanpaina masibo** bat jarri zen abian, jakinarazteko espazio birtual bat sortuko genuela lan-ordutegia aldatzeko prozesuari ekiteko beren nahiak eta premiak biltzeko bertan, eta haien esku jartzeko propio prestatutako eta lehendabiziko esperientzian parte hartu zuten enpresekin batera kontrastatutako tresnak. Kanpina horretan, honela zioen liburuxkak: **Ordutegi malgua, pertsonen eta enpresen mesederako da.**



Liburuxkaren kopia 15. dokumentuan erantsi dugu.

Paperean egindako kartelak ere erabili ziren kanpainan, eta hainbat euskarritan jarri ziren EAEko hirietan. Besteak beste, tranbietan eta Gasteizko, Bilbaoko eta Donostiako autobus-geltokietako markesinetan. Interneten ere deskarga daitezke kartelak; batak gizonezko baten argazkia erakusten du eta besteak, emakumezko batena.



Kanpaina nolabait ere osatzeko, hiru **irratzi-iragarki** egin ziren, gizarteari oro har zuzenduta, enpresaburuak eta langileak barne.

Irrati-iragarkiak 16. dokumentuan erantsi ditugu.

Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen egin dezakezu kontsulta:

http://www.contenidos.servicios.jakinaplus.eigvdns/r45-continns/es/contenidos/informacion/horarios_flexibles/es_horario/horarios_flexibles.html

3.5.3.- Erantzukidetasunari buruz sentsibilizatzeko kanpaina

Hauek dira kanpainaren mezuak:

*“Norberaren bizitza eta lana uztartzea erantzukizuna banatzea da”
“Erantzukidetasuna, bizi-kalitatea eta enpresen lehiakortasuna hobetze aldera”.*

Kanpainaren helburua gizartea eta familia antolatzeko eredu berri baten premiaz sentsibilizatzea da, pertsona guztiak bizitzako esparru bakoitzeko premia guztiak asetzeko gai izan daitezen, eta esparru pribatu zein publikoan sortutako erantzukizunei aurre egiteko gai izan daitezen.

Kanpaina 2011n garatu da, eta euskarri hauek erabili dira:

1.- Irratia: 30 segundoko 373 irrati-publizitate

- Ser Euskadi 55
- Onda Vasca 46
- Nerbioi irratia 37
- Onda Cero 38
- COPE 37
- Punto Radio 23
- 40 Principales Euskadi 54
- Cadena 100, 52
- Kiss Fm 31



GV

Corresponsabilidad c:

2.- Prentsa digitala: 2011ko abenduaren 12tik 23ra eta 2012ko urtarrilaren 2tik 8ra

- Cm Norte, El Correo eta Diario Vasco
- Editorial Iparragirre, Deia
- Unidad Editorial, El Mundo, Marca
- Prisa, El País
- Iragarri, Berria

Adibidea: El País digitaleko iragarkia



3.- Telebista: Euskal Telebista: 2011ko abenduaren 19ko astean

- Aipamenak zuzenean, "Ni más ni menos" eta "Euskadi directo" saioetan. Arratsaldean eta iluntzean dira saioak.



Mención
Corresponsabilidad Ni

- Telepromozioa "La noche de..." saioan. Gauean da saioa.



Corresponsabilidad
Felix.wmv

2012. urtean kartelen bidez hedatuko dira mezuak, eta, horretarako, hainbat euskarri erabiliko dira. Besteak beste, autobusetako eta tranbietako markesinetan jarriko dira kartelak.



3.5.4.- Denbora arrazoiz erabiltzearen aldeko bultzada: Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko VI. Kongresu Nazionala

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak eta Espainiako Ordutegiak Arrazionalizatzeko Batzorde Nazionalak antolatu dute kongresua, eta leloa “Enpresen ordua” izan da.



2011ko azaroaren 15ean eta 16an izan da kongresua, Donostiako Kursaal Kongresu Jauregian. Guztira, 134 lagunek eta 21 hizlarik parte hartu dute, ezagutzaren hainbat diziplina oinarri hartuta lan-ordutegiei buruz hausnartzeko. Horrenbestez, Kongresua lau mahai-ingurutan antolatu da, eta ordutegiak ikuspegi hauetatik aztertu dituzte: “Ordutegiak, denbora-kontua”, “Ordutegiak, gizarte-kontua”, “Ordutegiak, ekonomia- eta produktibitate-kontua” eta “Ordutegiak, heziketa- eta osasun-kontua”. Horrez gain, bateratzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren Bateratu+ web atari berria aurkeztu eta Ordutegian Arrazionalizatzeko VI. saria banatu da.

VI. Kongresu Nazionalean helarazi den mezu garrantzitsuenetako bat hau izan da: norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitea posible izateaz gain, errentagarria da enpresentzat, produktibitatea handitzen delako, eta, halaber, langileen ongizate-maila handiagoa izatea eragiten duelako; hau da, onuragarria da.

Bestalde, adierazi da ordutegia arrazionalizatzeari buruzko eztabaidan protagonismo gutxiago dutenen iritzia ere hartu behar dela kontuan; esate baterako, adingabeena eta adineko pertsonena. Horrez gain, erantzukidetasuna ere eskatu da, eta botere publikoek, gizarte-eragileek eta gizarte osoak parte hartu behar dutela adierazi. Eta azaldu dute enplegua sortzea eta ordutegiak hobeto kudeatzea “erabat lotuta” daudela, eta energia aurrezte, produktibitatea gehitzea eta lan-absentismoa eta ezbehar-tasa –lanean bertan zein lanerako bidean– murriztea eragiten duela.

Kongresua Interneten ere ikusi ahal izan da zuzenean, eta, beraz, zuzenean ikusten aritu diren pertsona guztiekin komunikatu ahal izateaz gain, haien proposamenak eta iradokizunak www.horariosenespana.es gure web-orrian jasotzeko aukera izan dugu. Gainera, kongresuan egin diren aipamen guztiak eta esandako guztiak grabatu eta liburu batean editatu dira.

VI CONGRESO NACIONAL PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS

"La hora de las empresas"

Donostia-San Sebastián
16 y 18 de noviembre de 2011
Palacio de Congresos Kursaal



Logo of the Basque Government and the Basque Language Academy (Euskara Akademia).

MARTES, 15 DE NOVIEMBRE

- 09.30h Recepción. Recogida de la información
10.00h Inauguración
- 10.30h Conferencia Inaugural
Conferencia Inaugural
Dña. Inés ABRIL, Directora Especial del Fondo de las Naciones Unidas para las Mujeres (FNUO/M) (2008 - 2010).
- 11.00h Pausa café
- 11.30h "Las horas, cuestión de tiempo".
Presidente
D. Jesús CÁDIZ, Vicepresidente de la Fundación Ideas.
Ponentes
Dña. Ana ANDUEZA, Socia de DECOTE.
Dña. Ana BERNARDI, Presidenta de FEDER, Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas y Profesionales.
D. Javier ELIZO, Catedrático de Sociología de la Universidad de Sevilla.
D. Alberto GARCÍA DRAZ, Consejero General de Castella.
D. Joaquín NIETO SÁNCHEZ, Director de recursos CTF para España.
- 13.00h Almuerzo
- 15.00h "Las horas, cuestión de salud".
Presidente
Dña. Carmen CACHO, Presidenta de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados.
Ponentes
D. Manuel AGUIRRE REGA, Adjunto al Defensor del Pueblo.
D. Jorge ALCALÁZ AGUIRRE, Presidente de ANECO (Asociación Nacional de Centros de E-learning y Distancia).
Dña. Inés DEL VALLE, Catedrática Emérita de Antropología Social.
Dña. Julia HERNÁNDEZ, Adjunta al Alcalde.
D. Ignacio ZUBERO, Doctor de Ciencias Políticas y Sociología y Senador por Euzkadi.
- 17.00h Actuación
- 17.30h Visitas programadas

MIÉRCOLES, 16 DE NOVIEMBRE

- 09.00 Inauguración jornada
09.30 "Las horas, cuestión de economía y productividad".
Presidente
D. Ramón CARRERAS, Director de Recursos Humanos de Iberdrola.
Ponentes
D. Demetrio CASADO, Secretario general de UGT - Euzkadi.
D. Pascual GÓMEZ, Presidente de ADALSA.
Dña. Nerea LÓPEZ DE HARO, Secretaria General de Caraboba.
D. Juan José SÁIZ, Director de personas de Bellit.
D. Ulises SORDO, Secretario General de CC.OO. en Euzkadi.
- 11.30 Pausa café
- 12.00 "Presupuestos de la red Cordón".
Presidente en video conferencia
Dña. Dolores GARCÍA GARCÍA, Directora de Política Familiar y Comisaria del Gobierno Vasco.
12.15 "Las horas, cuestión de educación y salud".
Presidente
D. Roberto DEL HOCHESTEIN, Presidente de honor del Club de Fútbol.
Ponentes
Dña. Pilar COLANINTE, Directora de Odon, Instituto de Salud y Seguridad Laboral del Gobierno Vasco.
D. Nicolás FERNÁNDEZ CASADO, Presidente de ANPE.
D. Raúl MEDINA, Director de Recursos Humanos de Mutua.
Dña. Casilda PASCUAL, Directora Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
D. Roberto SAN SALVADOR DEL VALLE DORTUA, Vicesecretario de Cooperación, Puntigüero y Proyección Social de la Universidad de Deusto.
- 14.15 Almuerzo
- 15.45 Conclusiones
- 16.15 Acto de entrega del VI Premio para Racionalizar los Horarios
- 16.45 Cierre jornada
- 17.15 Actuación

Comité de Honor del VI Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios

Palacio Kursaal de San Sebastián, 15 y 16 de noviembre de 2011
55.MM. los Reyes

Presidentes de Honor

Miembros

- D. José ROLDÁN MARTÍNEZ, Presidente del Congreso de los Diputados
D. José ROLDÁN GARCÍA, Presidente del Senado
Dña. Trinidad JIMÉNEZ GARCÍA-HERBERA, Ministra de Asuntos Exteriores y de Cooperación
Dña. Carmen CHACÓN IGUERAS, Ministra de Educación
D. Ángel GAMBONDO PUJOL, Ministro de Trabajo e Inmigración
D. Ramón JÁUREGUI AIZENDI, Ministro de la Presidencia
D. Francisco Javier LÓPEZ ANDRÉS, Jefe de Gabinete del País Vasco
D. Arturo MAS Y GARNABO, Presidente de la Generalitat de Cataluña
D. Alberto NÚÑEZ FERRAZ, Presidente de la Junta de Galicia
D. Juan Antonio ORTIZ MARTÍNEZ, Presidente de la Junta de Andalucía
D. Francisco ANARCAZ CASCO FERNÁNDEZ, Presidente del Principado de Asturias
D. Ramón J. VACARCEL SISO, Presidente de la Región de Murcia
D. Alberto FABRA PATE, Presidente de la Generalitat Valenciana
Dña. Leticia Ferrnandez RUIZ UREDA, Presidente de la Comunidad Autónoma de Aragón
Dña. María Dolores de CORTADA GARCÍA, Presidente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
D. Paulino BIVERO BAUTÍ, Presidente del Gobierno de Canarias
Dña. Yolanda BARRERA ANGLADE, Presidente de la Comunidad Foral de Navarra
D. Pablo SÁNCHEZ AGUIRRE, Presidente del Gobierno de la Rioja
D. José Antonio MONAGRO TERRAZA, Presidente de la Junta de Extremadura
D. José Ramón BAIZA DÍAZ, Presidente del Gobierno de las Islas Baleares
D. Juan Vicente HERRERA CAMPO, Presidente de la Junta de Castilla y León
D. José José VILLAS LARA, Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta
D. José IMBROCA ORTIZ, Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla
Dña. Gemma ZABALITA ARELA, Consejera del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco
Dña. Arantza QUIROGA CIA, Presidente del Parlamento Vasco
D. Piedad CASTRO VAQUERO, Presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias
- Secretaría General
D. Ignacio BAQUERAS Y BACH, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles
Madrid, 17 de septiembre de 2011

Conductores del Congreso: Almudena Cacho y Angel Lafuente.

Tarifa general: 1.50€

Tarifa especial: para inscripciones de alumnos, profesores universitarios, entidades sin ánimo de lucro y miembros de entidades convocantes: 60€

Más información

Secretaría Técnica

Instituto

Persona de contacto: Ana Azzaró / Ana Gemma Ugaldé

Tel.: +34 435 51 40

Fax: +34 435 51 41

congreso@inevento.com



Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen egin dezakezu kontsulta:

<http://www.horariosenespana.es/index.php?module=congnacional>

edo

<http://goo.gl/uZJIF>

Dibulgaziozko liburuxka 17. dokumentuan erantsi dugu eta kongresuaren justifikazioko memoria 18. dokumentuan.

3.5.5.- Familia-politikei buruzko kongresua: Gizarte-kohesioa lortzeko inbertsioa



Gizalab-ek (Gizarte Berrikuntzarako Fundazioa), Familia eta Komunitate Politikako Zuzendaritzak eta Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Zuzendaritzak antolatu dute “Familia Politikak: gizarte-kohesioa lortzeko inbertsioa” izeneko kongresua, eta 2012ko azaroaren 6an eta 7an izango da Gasteizen.

Familia Politiken gaitasunari buruzko ezagutza elkarbanatzeko, sortzeko eta hausnartzeko gune izan nahi du kongresuak, **prebentzioko, gizarte-kohesioko eta etorkizunerako inbertsioko elementu diren aldetik**, eta hori guztia bateratze erantzukidea eta gurasotasun positiboa elementu estrategikotzat hartuta.

Hauek dira kongresuaren helburuak:

- **Familia Politiketako Inbertitzeak** duen garrantzia sakon aztertzea, **prebentziorako eta ekonomiaren onurarako** funtsezko elementu diren aldetik, familientzat zein hainbat sistematako administrazioentzat.
- **Familia Politiken egungo egoera aztertzea eta Espainiako zein Europako joerekiko alderatzea.**
- EAEko Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Plana aurkeztea.
- **Bateratze erantzukideari eta gurasotasun positiboari** buruz kontzeptualizatzea, bai eta elementu horiek aintzat hartzen dituzten politikak aplikatzearen ondorio babesleei eta prebentziozkoei ere, eta horrez gain, haiek lotzea alor horietako jardunbide egokiekin eta egindako proiektuen berri ematea.
- Elkarren arteko ezagutza sustatzea, **sinergieiz jabetzeko eta sinergiak bultzatzeko.**

EL PROGRAMA

6 de noviembre

ACREDITACIÓN.

08:30 h.

INAUGURACIÓN OFICIAL.

09:00 h.

Gemma Zabaleta. Consejera de Empleo y Asuntos

Sociales Gobierno Vasco.

Itziar Larralde. Defensora del Pueblo.

País Vasco.

Javier Maroto. Alcalde de Vitoria-Gasteiz.

PONENCIA MARCO I.

09:30 h.

"CÓMO INVERTIR BIEN EN LAS FAMILIAS Y EN LA INFANCIA".

Gosta Esping-Andersen. Profesor de Sociología.

Universitat Pompeu Fabra.

PAUSA/CAFÉ.

10:30 h.

MESA REDONDA.

11:00 h.

"LAS FAMILIAS Y LAS POLÍTICAS FAMILIARES HOY: SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS A FUTURO".

Victor Urrutia. Director de Gabinete de Prospección

Sociológica de Presidencia. Gobierno Vasco.

Luis Sanza. Sociólogo responsable del Órgano Estadístico.

Dpto. Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco.

Joseba Zalakain. Director de SIIS. Centro de

Documentación y Estudios. Fundación Eguía-Careaga.

COMUNICACIÓN.

12:30 h.

"III PLAN INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LAS FAMILIAS DE LA CAPV".

Loli García. Directora de Política Familiar y Comunitaria.

Dpto. Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco.

COMIDA.

13:15 h.

PONENCIA MARCO II.

15:00 h.

"¿ES POSIBLE CONCILIAR CRANZA Y VIDA LABORAL? ¿REPLANTAR LA CRANZA ES REPLANTAR LA SOCIEDAD?".

Jorge L. Tizón. Profesor del Institut Universitari de Salut

Mental. Universitat Ramon Llull.

PONENCIA MARCO III.

16:00 h.

"LÍMITES Y RETOS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE".

Vicent Borrás. Catedrático. Profesor del Departamento de

Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona.

MESA REDONDA.

17:00 h.

"EXPERIENCIAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE".

POLÍTICAS FAMILIARES: INVERSIÓN PARA LA COHESIÓN SOCIAL

NORUEGA, ¿MUESTRA INSPIRACIÓN?

Carmen Sanz. Presidenta de la Cámara de Comercio

Hispano Noruega.

PACTOS LOCALES POR LA CONCILIACIÓN: UNA APUESTA POR LA

CORRESPONSABILIDAD

Idoia Galkoetxea. Agente de Igualdad entre Mujeres y

Hombres del Instituto Navarro para la Familia e

Igualdad. Dpto. Políticas Sociales. Gobierno de Navarra.

HAUR ETXETAK. NIDOS FAMILIARES EN LAS REDES

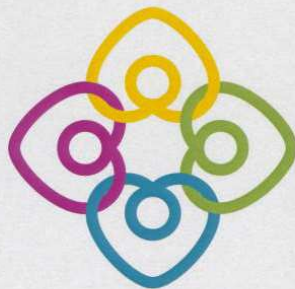
COMUNITARIAS DE CUIDADO INFANTIL

Maitre Calleja / Eva de las Heras. Miembros del Equipo de

KONGRESUA

FAMILIA-POLITIKAK:

GIZARTE-KOHESIOA LORTZEKO INBERTSIOA



KONGRESUA

FAMILIA-POLITIKAK:

GIZARTE-KOHESIOA LORTZEKO INBERTSIOA

Familia-politika kongresua aurkezten dugu, familia-politikari buruzko ezagutza sortu, elkarbanatu eta hausnartu daitekeen gunea. Hau guztia prebentzio, gizarte-koherio eta etorkizunerako inbertsiorako bidean egingo da, eta erantzukideko kontziliazioa eta gurasotasuna izango dira erazagarriak estrategikoak.

2012ko
azaroaren 6tik-7ra

Europa Jauregia
VITORIA-GASTEIZ

Antolatzaileak:



Laguntzaileak:



WWW.CONGRESOPOLITICASFAMILIARES.COM



PROGRAMA

Azaroaren 6an

08:30 h. EGIAZTATZEA.

09:00 h. INAUGURAZIO OFIZIALA.

Gemma Zabalza. Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailburua Eusko Jaurlaritzan.

Itziar Larralde. Auzitegia.

Javier Maroto. Vitoria-Gasteizko alkatea.

09:30 h. I. HITZALDI NAGUSIA.

FAMILIETAN ETA HAURTZAROAN NOLA ONDO INBERTITU.

Gosta Esping-Andersen. Soziologia Irakaslea Unibertsitat Pompeu Fabra, Barzelona.

10:30 h. ATSEDEVALDIA. KAFA.

11:00 h. MAHAI INGURUA.

FAMILIAK ETA FAMILIA-POLITIKAK GAUR EGUN:

GAUR EGUNEN EGOKIA EGOERA ETA EDOZKIZUNERAKO ERROKAK Victor Urrutia. Lehendakariak Prosektzio Soziologikoen Kabinetea Zuzendaria, Eusko Jaurlaritzan.

Luis Sanja. Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.

Estadistika Arloko Soziologo Arduraduna Eusko Jaurlaritzan.

Joseba Zalakain. SIIS-eko zuzendaria. Dokumentazio eta Ikerketa Zentroa Eguia-Carcaga Fundazioa.

etia Ikerketa Zentroa Eguia-Carcaga Fundazioa.

12:30 h. AURKEZPENA.

FAMILIEN LAGUNTZEKO ERAKUNDE ARTEKO III. PLANA.

Loli García. Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaria. Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila, Eusko Jaurlaritzan.

13:15 h. BAKALITZEKO ORDUA.

15:00 h. II. HITZALDI NAGUSIA.

HAZIERA ETA BIZITZA LABORALA BATERATZERIK BA AL DAGO ALA HAZIERA BERRIZ PLANTEATZEA GIZARTEN BERRIZ PLANTEATZEA DA?

Jorge L. Tizán. Ramón Llull Unibertsitat-eko Institut University of Salut Mental-eko Irakaslea.

16:00 h. III. HITZALDI NAGUSIA.

KONTUZAZIO ERANTZUNKIDEA BEHARREZKO DA BIDEZKO

GIZARTEA EDUKI AHAL IZATEKO. Vicent Borrás Catalá. Soziologia Saileko irakasle titularrak. Unibertsitat Autònoma de Barcelona.

17:00 h. MAHAI INGURUA.

KONTUZAZIO ERANTZUNKIDEARI BURUZKO MAHAI INGURUA.

FAMILIA-POLITIKAK: GIZARTE-KOHESIOAREN ALDEKO INBERTSIDIA. NORVEGIA. GURE INSPIRAZIOA?

Carmen Sanz. Hispaniar-Norvegiar Merkataritza Ganberako presidentea.

17:30 h. ADISKIDEZAPAKO TOKIKO ITUNAK: ERANTZUNKIDEASUNAREN ALDEKO APUSTUA

Idoia Galkoetxea. Enakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun-eragilea. Familia eta Berdintasunerako Nafarroako Institutua.

HAUR ETXENAK. FAMILIA-HABIAK HAURREN ZANIKETAREN SARE KOMUNITARIETAN

Maitte Calleja / Eva de las Heras. Haur-Etxea,

CONGRESO

POLÍTICAS FAMILIARES:

INVERSIÓN PARA LA COHESIÓN SOCIAL



CONGRESO

POLÍTICAS FAMILIARES:

INVERSIÓN PARA LA COHESIÓN SOCIAL

Un espacio donde compartir, generar conocimiento y reflexionar sobre la capacidad de las Políticas Familiares como elemento de prevención, cohesión social e inversión a futuro, en las que la conciliación correspondiente y la parentalidad positiva son unos de los elementos estratégicos.

6-7 nov. 2012

Palacio de Congresos Europa
VITORIA-GASTEIZ

Organizadores:



Colaboran:



KONGRESUAREN AMAIERA.

Alfredo Oliva. Bilakaeren eta Hezikuntzaren Psikologiako irakaslea. Sevillako Unibertsitatea.

NEBAZETAROAN

GURASOTASUN POSITIBOAREN HAMAR MANAMENDUAK

Instituta.

programa arduraduna. Barzelonako Udal Hezikuntza

Luisa García Gumiel. Dinamizazio Kulturari buruzko

FAMILIEN HEZITZEN LAGUNTZEKO PROGRAMA

Asturiasko Printzerria.

Carlos Becedóniz. Haurren Behatutako Koordinatzailea.

ONARRIKO PRESTAZIO GISA

GARATZEKO. GIZARTE-ZERBITZUEN SISTEMA PUBLIKOKO

EMOZIO- HEZKUNTZA- ETA GURASO-GAITASUNAK

ASTURIAR ESPERIENTZIA. PROGRAMA-GIDA EZARTZEKO,

Erakunde teknika. Eusko Jaurlaritzan.

Andar Bergara. Enakumeen Euskal

GEZONDUZ EKIMENA

GURASOTASUN POSITIBOARI BURUZKO PRAKTIKA ONAK

MAHAI INGURUA.

HAEZI-Etxadi.

Juan Luis Martín. UPV/EHUko Soziologian Doktorea.

Euskal Herriko Unibertsitatea.

Enrique Aranz. Familia-Psikologiako Katedraduna.

GURASOTASUN POSITIBO EUSKADIN.

ATSEDEVALDIA. KAFA.

11:30 h. HITZALDIA.

Psikologiako Katedraduna. La Laguna-ko Unibertsitatea.

M^{re} José Rodríguez. Bilakaeren eta Hezikuntzaren

Soziala eta Aukera Berdintasuneko Ministeria.

Félix Barajas. Familiako Zuzendaria. Osasuneko, Gai

GURASOTASUNA ESPANIAN ETA EUROPA.

HITZALDIA.

Unibertsitatea.

Juan Carlos Martín. Hezikuntza Saila. Kanaria Handiko

PARADIGMA BERRIA.

GURASOTASUNA, FAMILIEKIKO ESKU-HARTZE PSIKOSOSIALEKO

18:30 h. AMAIERA.

Bellota Herramientas.

Juan José Salguero. Personeen Saileko arduraduna.

Zuzendaria.

M^{re} Angeles Alcaraz. Iberdrola Taldeko Proiektu Sozialen

Familia-habia Programako Kudeaketa Taldeko

partaideak

BERRODOLA KONPRIMISOA

Azaroaren 7an

WWW.CONGRESOPOLITICASFAMILIARES.COM





Mahai-ingurua: “Familiak eta familia-politikak gaur egun: gaur eguneko egoera eta etorkizunerako erronkak”. Parte-hartzaileak: Victor Urrutia, Luis Sanzo, Joseba Zalakain eta Gosta Esping-Andersen; moderatzailea: Fernando Fantova.



I. hitzaldi nagusia: Gosta Esping- Andersen, “Familietan eta haurtzaroan nola ondo inbertitu”; aurkezlea: Oscar Seco –GizaLab–.



Mahai-ingurua: "Kontziliazio erantzukidea". Parte-hartzaileak: Juan José Salegui –Bellota Herramienta–, M. Angeles Alcazar –Iberdrola–, Maite Calleja eta Eva de las Heras –Agintzari, gizarte-ekimeneko kooperatiba–, Idoia Goikoetxea –Familia eta Berdintasunerako Nafarroako Institutua– eta Carmen Sanz –Hispaniar-Norvegiar Merkataritza Ganberako presidentea–; moderatzailea: Gloria Múgica –Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako zuzendaria, Eusko Jaurlaritza–.

3.5.6.- “Aurrera egingo badugu, uztartu: antolaketa-arloak, familia-arloak eta gizarte-kohesiokoak” jardunaldia, Emakunderen Berdintasunerako Foroaren baitan

Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritzak, Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritzak –lehen, Berrikuntza Soziolaboraleko Zuzendaritza– eta Immigrazio Zuzendaritzak 2010. urteko maiatzaren 19an hartu zuten parte Emakundek antolatutako Berdintasunerako Gunean (2010), eta han aurkeztu zuten “*Aurrera egingo badugu, uztartu: antolaketa-arloak, familia-arloak eta gizarte-kohesiokoak*” jardunaldia. Familia eta lana bateragarri egiteko une hartan gauzatzen ari ziren jarduerak azaldu zituzten, aurreko ataletan adierazitakoak.



19. dokumentuan erantsi dugu foruaren berri ematen zuen kartela, eta 20. dokumentuan, jardunaldiaren programa.

Bestalde, foru horren baitan Word Kafe bat ere antolatu zen, eta erakunde publikoko, pribatuko, elkarteetako eta beste organismo askotako 27 lagunek hartu zuten parte.

Word Kafeak, EAEn familiei laguntzeko erakundeen arteko III. planari begira, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko informazioa, ideiak, iradokizunak eta antzekoak biltzea zuen helburu.

Hiru bloketan antolatu zuten, bloke horietako bakoitzak zenbait galdera hartzen zituela bere baitan:

1. blokea: BATERATZE-PREMIAK

Zer bateratze-premia dituzu eguneroko bizitzan?

2. blokea: BATERATZE-KONPONBIDEAK

Zer neurrik edo zer adostasunek eman diezaiekete konponbidea premia horiei?

Zure ustez, lana eta familia hobeto bateratuko lirateke ordutegiak aldatuz gero?

Zer aldaketa-mota egin behar dira lan-ordutegietan lana eta familia bateragarri egitea errazagoa izan dadin?

Zer iritzi duzu lantokietako haurtzaindegiez?

Zure ustez, kasuren batean izan daitezke kaltegarriak?

Zure ustez, bateratzea hobea izango litzateke emakumezkoek eta gizonezkoek zereginak modu orekatuan banatuko balituzkete etxe barruan zein kanpoan?

3. blokea: GOBERNUAREN NEURRIAK, FAMILIA ETA LANA BATERAGARRI EGITEA SUSTATZEKO

Zer iruditzen zaizu laguntza ekonomikoak ematea eszedentzia hartu duten eta lanaldia murriztu duten langileei, seme-alabak eta mendekotasun-egoeran dauden senitartekoak zaindu ahal izateko?

Zure ustez, eraginkorrak dira?

Zure ustez, kasuren batean izan daitezke kaltegarriak?

Gobernuak sustatutako bateratze-neurri gehiagoren berri baduzu?

Zer beste bateratze-neurri mota sustatu beharko luke Eusko Jaurlaritzak?

Word Kafearen ondorioak 21. dokumentuan erantsi ditugu, eta galdera horiei emandako erantzunak ere bildu ditugu.

Argazki hauek Word Kafea egin zirenekoak dira:





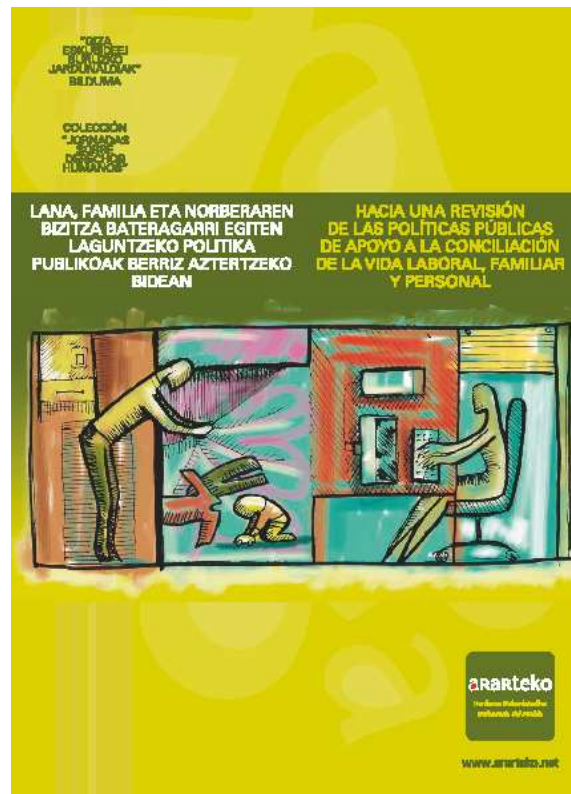
3.5.7.- “Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko Euskal Autonomia Erkidegoko politika publikoen errealitatea eta ikuspegiak” hitzaldia, Euskal Herriko Unibertsitatearen XXIX. Udako Ikastaroen esparruan Arartekok antolatutako jardunaldi batekoa

2010eko uztailaren 9an, “[Lana, familia eta norberaren bizitza bateragarri egiten laguntzeko politika publikoak berriz aztertzeko bidean](#)” izenburuko jardunaldia antolatu zuen Arartekok Euskal Herriko Unibertsitatearen XXIX. Udako Ikastaroen “Giza Eskubideei buruzko Jardunaldiak” zikloaren baitan. Bertan, Familia eta Komunitate Politikako zuzendari M. Dolores García Garcíak hartu zuen parte eta aurkeztu zuen “*Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko Euskal Autonomia Erkidegoko politika publikoen errealitatea eta ikuspegiak*” hitzaldia.

Hitzaldia 22. dokumentuan erantsi dugu.

Informazio gehiago nahi izanez gero, hau da esteka:

http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_2334_1.pdf



3.5.8.- Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko V. Kongresu Nazionala, Valladolid, 2010: Accesita, ordutegi arrazionalak ezartzeko ekarpen handien egin duen erakundeari

Espainiako ordutegiak arrazionalizatzeko V. Kongresu Nazionala Valladoliden egin zen, 2010eko urriaren 19an eta 20an, eta bertan banatu ziren Ordutegiak Arrazionalizatzeko Sari Nazionalak (V. edizioa).

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak **accesita irabazi zuen, Erakundearentzako saria kategorian**. Berrikuntza Soziolaboraleko zuzendari Gloria Múgicak eta Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburu Gemma Zabaletaren Kabineteko zuzendari Rubén Mateosek jaso zuten saria.

Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen egin dezakezu kontsulta:
<http://www.horariosenespana.es/descargas/pdf/V%20PREMIO%20NACIONAL%20HORARIOS%20Entrega%2020.10.10.pdf>



**Acto de entrega de los
V Premios Nacionales
para Racionalizar los Horarios**

Reunido en el Club Financiero Génova de Madrid el Jurado del **V PREMIO NACIONAL PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES**, integrado por D. Javier Benavente, Presidente de la Fundación Alares; Dña. Nuria Chinchilla, Directora del Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE; (cuyo veredicto comunicó en su nombre Dña. Pilar Martín Zafra, Gerente del Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE en Madrid); D. Rafael Fuertes, Presidente de la Fundación Más Familia (acudió en su lugar Dña. Elena Cascante, Gerente de la Fundación) Dña. Elsa González, Presidenta de FAPE; y con la asistencia de D. Ignacio Buqueras y Bach, Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles y de ARHOE, acuerdan conceder, por unanimidad, una vez analizados todos los trabajos recibidos el:

- *Premio al ciudadano o entidad que más haya contribuido a la adopción de unos horarios más racionales al:*

AYUNTAMIENTO DE MADRID

Recoge el premio D. Fernando Bermejo, Coordinador General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid

Dentro de este Premio al ciudadano o entidad, se ha concedido un accésit a la

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL GOBIERNO VASCO

Recogen el premio Dña. Gloria Mújica, Directora de Innovación Sociolaboral y D. Rubén Mateos, Director del Gabinete de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales Dña. Gemma Zabaleta



3.5.9.- Alares Fundazioaren lehen sari nazionala (2012), erakundeen atalean, familia eta lana bateragarri egiteko politikei

Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak jaso du [Alares Fundazioaren \(2012ko edizioa\)](#) Lehen Sari Nazionala, familia eta lana bateragarri egiteko erakundeen politiken atalean. Aurkeztutako hautagaitzak bateratze erantzukidea du ardatz, eta Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritzaren eta Familia eta Komunitate Politikako Zuzendaritzaren bidez Sailak garatzen dituen neurri guztiak hartzen ditu bere baitan.



Alares Fundazioaren presidente Javier Benavente Barrón eta Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburu Gemma Zabaleta, ekitaldiaren une batean.

“Jasotako sari honek ekintza-ildo beretik lanean jarraitzeko adore ematen digu, langileen eta haien familien bizi-kalitatea hobetzea eragiteaz gain, gure

enpresen lehiakortasuna handiagoa izatea ere eragiten baitu”, adierazi zuen Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuak, saria jaso zuenean.



Alares Fundazioak zenbait modalitatetan ematen dituen sarien irabazleak eta Enplegu eta Gizarte Segurantzza ministro Fátima Báñez.

3.6.- Jaurlaritzaren hainbat erakunde publikori eta saili eragiten dioten neurrien eta ekintzen plangintza (2011-2015), norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko

3.6.1.- Euskal Autonomia Erkidegoan Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Plana



2011ko abenduaren 27an onartu zuen Plana Gobernu Kontseiluak eta 2012ko martxoaren 21ean aurkeztu zen Eusko Legebiltzarrean; garrantzi handikoa denez, Gobernu Plantzat hartu da. Plana egiten parte-hartze aktiboa izan dute erakunde publikoek zein pribatuak, Eusko Jaurlaritzaren sailek, Europako zenbait adituk eta, baita ere, herritarrek, ekarpen ugari egin baitituzte Eusko Jaurlaritzak herritarren parte-hartzea eta laguntza bultzatzeko propio sortutako Irekia izeneko web atarian.

Planaren oinarriak eskuragarri daude web-orri hauetan: [Familia EAEn gaiari buruzko ikerketa](#) eta [Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko II. Planaren ebaluazioa](#).

Planak bere praxiaren erreferentetzat printzipio hau aitortzen du: *“Uztarketa erantzukidea, pertsona guztiak eta gizarte osoa ahalegin honen parte direla sentiarazten dieten tresna berrien eta eraginkorren bilaketatik abiatuz”*.

Planaren 1. ildo estrategikoa familien autonomia sustatzen eta laguntzen duten zerbitzuak, neurriak eta politikak bultzatzea da, eta, besteak beste, familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeko aukerak bultzatzea du xede; horretarako, 19 neurri ezarri dira.

Familia eta lana bateragarri egiteko Planak proposatzen dituen neurrien artean, hauek dira, besteak beste, nabarmentzeko modukoak:

- 46. neurria.- Eskaintzen diren trebakuntza-saioen ordutegia adostea, ordutegien bateratzea sustatzeko, saioen hasiera- eta amaiera-orduek bat egin ez dezaten eskolako sarrera- eta irteera-ordutegiekin. Arduraduna: Lanbide, Euskal Enplegu Zerbitzua.
- 48. neurria.- EAEko enpresetan eta administrazio publikoetan telelaneko ekimenak sustatzeko orientabidea. Arduraduna: Eusko Jaurlaritzaren Justizia eta Herri Administrazio Saila.
- 51. neurria.- Lurralde historikoetako Batzar Nagusiei eta foru-aldundiei zuzendutako ekimenen garapena, familia eta lanaren bateratzea sustatzen duten erakunde pribatuentzat salbuespen fiskalen aplikazioa ikertu dezaten. Arduradunak: Eusko Jaurlaritzaren Ekonomia eta Ogasun Saila eta Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.
- 57. neurria.- Gizarte-gaietako arloko batzarraren bitartez Gobernu Zentralari zuzendutako ekintzak helaraztea:
 1. Lanaren Estatutuaren uztailaren 11ko 20/1997 Legearen 4.3 artikulua garatu dezala, horrek erreferentzia egiten baitio langile autonomoaren eskubideei, lana, norberaren bizitza eta familia bateratzeari dagokionez.
 2. Seme-alaba bi edo gehiago dituzten guraso bakarreko familiak, familia ugariak bezala aitortzea.
 3. Jaiotzagatiko bajak handitzeko eta bai amek zein aitek disfrutatzeko aukera izan dezatela.
 4. Aitatasun baimenaren beharraren inplementazioa ikertu dezala.
 5. Seme-alabak 12 urte dituzten arte lanaldia murrizteko aukera zabaltzea.
 6. 12 urte baino gutxiago dituzten seme-alabak eskola-opor sasoian zaintzeko eszedentzia izateko aukera ikertu dezala.
 7. Gizarte Segurantzaren %100aren kotizazio-bonifikazioen handitzearen inplementazioa ikertu dezala seme-alabak zaintzeagatiko eszedentzietan eta lanaldiaren murrizketetan, eta batez ere mendekotasun-egoeran daudenak zaintzeagatiko kasuetan.
 8. Lanaldi partzialeko kontratuen sustapena ikertu dezala bere kotizazioa Gizarte Segurantzari moldatzeko, lanaldi osoarekiko proportzionaltasuna mantenduz.

Arduraduna: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.
- 58. neurria.- Familia eta lanaren bateratzea gizarte-elkarrizketa mahaira eta enpresa ingurura barneratzeko ekimenak garatzea. Arduraduna: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.
- 59. neurria.- Confedebaskekin eta sindikatuarekin batera ordutegien malgutasuna bultzatzea hitzarmen kolektiboetan bateratze-neurriak barneratzeko. Arduraduna: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.

- 60. neurria.- Eskola-orduen malgutasuna, familiaren, lanaren eta norberaren bizitzaren bateratzea eta balore positiboak sustatzen dituzten eskolaz kanpoko ekimenak laguntzea. Arduraduna: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila.
- 145. neurria.- Lan-ordutegiak, erakunde publikoen eta denden ordutegiak koordinatzeko aukeren inguruan sakontzeko ekimenak sustatzea. Arduraduna: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.
- 146. neurria.- Haurreskoletako moldaketa-sasoiak malgutzeko ikerketa. Arduraduna: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila.
- 165. neurria.- Edozein eremu komunitarioan eguneroko biziaren konplexutasuna sinplifikatzen laguntzen duten denbora-bankuak eta belaunaldien arteko arreta eta laguntzak elkar trukatzeko ekimen esperimentalak: Konponketa txikiak, umeak laguntzea ekintza ludikoetan, eguneroko erosketak, janaria egitea, e.a. Arduraduna: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.
- 167. neurria.- Ordutegien sinkronizazio esperimentalak martxan jartzea hurrengoan artean: erakunde publikoak, garraiobideak, dendak, ikasketa-zentroak eta enpresak orokorrean. Arduraduna: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.

Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen egin dezakezu kontsulta:
http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-contpfc/es/contenidos/informacion/terce_plan_apoyo_familias/es_planfami/tercer_plan_apoyo_familias.html

23. dokumentuan erantsi dugu Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko Plana.

Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Planari buruzko argibide-liburuxka, profesionalei zuzendutakoa:



• Gobienu Zentrakiri zuendako elertak gertatze potogalko bagu handitako auzia zela, atxan balmenei beharzen inplementatua kentu dezala. . . . 57. neurria.

• Lurralde Historikotako Bazar Nagusi eta Foru Aldundia zuendako dieneren gertatzen familia- eta lan-bizitzaren uztartza bultzatzen duten erakunde pribatuak zerga-sabuespenak ezartzeko auzia atzer dezaden. 51. neurria.

• Uztarteko eta uztarte-neurriak gertatzen direnak edatatzeko Cordilar- Uztarteko Ataria sortu eta mantentzea. 52. neurria.

• Birmene gertatzen familia- eta lan-bizitzaren uztartza gertatze-ekimenetako mahaia eta erpresa-ingurunea gertatzen. 58. neurria.

III. Familia-proiektuak eta familia-antzezuna gertatzeko behar dituen guraso-gertatzen gertatzen auziatara bideratzen direnak.

• Gurasotzen potiboko programak gertatze, abiatatze eta gertatzeak gertatze. 101. neurria.

1. EAEn gertatzen diren gurasotzen potiboko elementak identifikatzea eta ebaltzea. 101. n.

2. Gurasotzen potiboko proposamen berriak gertatze, ebidentzia zientifikoa oinarritutako guraso-ahizpak eta gertatzeak gertatze. 101. 2n.

3. Gurasotzen potiboko balidatze-barku bat abiatatze, agente beretikoki koordinatuta egongo da eremu honetan lan egiten duten profesionalei edura jarri da. 101. 3n.

4. Programa gertatze eta gurasotzen potiboko programak ebaltzea. 101. 3n eta 101. 4n.

• Familia eredu berri, gurasotzen potiboko erakundeetako erakundeetako uztartze bultzatze-lanetarako gertatze gertatzen diren. 79. neurria.

III PLAN INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LAS FAMILIAS EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO 2011-2016



Aprobado en el Consejo de Gobierno de fecha 27 de diciembre de 2011



