

POLÍTICAS SOBRE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

**Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
Gobierno Vasco**

2009-2012

PRIMER PREMIO NACIONAL ALARES 2012

modalidad instituciones

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAIETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Índice

1.	Introducción	página 5
2.	Presentación	página 6
3.	Clasificación de las actuaciones del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales por líneas de trabajo	página 13
3.1.-	Estudios e investigación en materia de conciliación de vida familiar, laboral y personal y de nuevos horarios laborales	página 17
3.1.1.-	Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de cara a lograr un aumento de la satisfacción laboral, del rendimiento laboral y una mayor conciliación de la vida laboral y familiar	página 18
3.1.2.-	Estudio sobre la flexibilidad horaria en el comercio y en la hostelería en la Comunidad Autónoma del País Vasco	página 20
3.1.3.-	Análisis de los programas de conciliación orientados a las familias monoparentales en el País Vasco	página 22
3.1.4.-	Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral	página 24
3.2.-	Impulso a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal mediante ayudas económicas destinadas a personas trabajadoras y a empresas	página 25

El [Decreto 177/2010](#), de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral¹, tiene las siguientes líneas de actuación:

¹ Boletín Oficial del País Vasco nº 129, de 7 de julio de 2010

3.2.1.- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas

3.2.2.- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria

3.2.3.- Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria

3.2.4.- Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores

3.3.- Metodologías y herramientas a disposición de los agentes sociales para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la racionalización de los horarios en las empresas página 29

3.3.1.- Desarrollo de una metodología para implementar medidas de racionalización de los horarios en las empresas página 30

3.3.2.- Portal web www.euskadi.net/concilia+ página 32

3.3.3.- Guía de calidad de vida en el trabajo página 38

3.3.4.- Proyecto para facilitar la implantación de nuevos horarios laborales en las empresas a través de la mediación de entidades representativas página 40

3.3.5.- Proyecto para impulsar una nueva y eficiente gestión de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía con el apoyo de las entidades locales página 42

3.4.- Experiencias innovadoras para la conciliación de vida familiar, laboral y personal y la racionalización de horarios laborales	página 45
3.4.1.- Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niñas y niños: proyecto piloto “Nidos familiares”	página 46
3.4.2.- Programa piloto de aplicación de la metodología de implantación de un nuevo modelo de horario de trabajo en 4 empresas de la CAPV	página 50
3.5.- Campañas de sensibilización, congresos, jornadas y reconocimientos en materia de conciliación de vida familiar, laboral y personal	página 52
3.5.1.- Campaña para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y difusión de las ayudas del Gobierno Vasco	página 53
3.5.2.- Campaña para la flexibilización de horarios laborales en las empresas	página 56
3.5.3.- Campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad, con los siguientes mensajes “Conciliar la vida personal y laboral es compartir responsabilidad”, “Corresponsabilidad para mejorar la calidad de vida y la competitividad de las empresas”	página 60
3.5.4.- Impulso a la racionalización de los usos del tiempo: VI Congreso Nacional para la racionalización de los horarios españoles	página 63
3.5.5. Congreso políticas familiares: Inversión para la cohesión social	página 66
3.5.6.- Jornada “Avanzamos conciliando: dimensiones organizativas, familiares y de integración social” en el marco del Foro para la Igualdad de Emakunde	página 71
3.5.7.- Ponencia “Realidad y perspectivas de las políticas públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco de apoyo a la conciliación	

de la vida laboral, familiar y personal” en los XXIX Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco en el marco una jornada organizada por el Ararteko	página 74
3.5.8.- V Congreso Nacional para la racionalización de los horarios españoles, Valladolid, 2010: Accesit a la entidad que más haya contribuido a la adopción de unos horarios racionales	página 75
3.5.9. Primer premio nacional Alares 2012 a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, modalidad instituciones.	página 77
3.6.- Planificación de medidas y acciones en el período 2011-2015 que afectan a diversas instituciones públicas y departamentos de Gobierno para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral	página 79
3.6.1.-III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobado por el Consejo de Gobierno de 27 de diciembre de 2011	página 80

1.- Introducción

Este documento es un compendio-resumen de las políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se han desarrollado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales durante el periodo 2009-2012 de la IX Legislatura del Gobierno Vasco. Todas las acciones que se detallan se han realizado en la firme convicción de que la mejora en la calidad de vida de las personas trabajadoras y de sus familias tiene su repercusión y retorno en buena parte de los sistemas públicos -sanidad, servicios sociales, educación ...- y, al mismo tiempo, generan un aumento en la competitividad de nuestras empresas, de la mano de una mayor satisfacción y motivación laboral.

Es por ello que la conciliación corresponsable es uno de los principios clave sobre los que pivota un buen número de acciones del III Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias de la CAPV para el periodo 2011-2015.

Es evidente que las nuevas políticas dirigidas a los diferentes modelos de familias deben hacer un esfuerzo por implicar a toda la sociedad para que desde todos los frentes se hagan esfuerzos para corresponsabilizarse en la búsqueda de soluciones para lograr la conciliación la vida familiar y laboral, desde la perspectiva de la igualdad de todas las personas que componen la familia y la sociedad.

Además, las Políticas Familiares, en su acepción más amplia, deben ser reforzadas y consideradas como elemento de inversión dado que todo lo que se haga en este ámbito es un elemento creador de riqueza y de cohesión social al potenciar la existencia de una ciudadanía y sociedad más participativa e integrada.

2.- Presentación

Las políticas públicas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Comunidad Autónoma del País Vasco se iniciaron en el año 2001, con la aprobación del **I Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con hijos e hijas**². Su principal objetivo era “la remoción de los obstáculos de orden económico y socio-laboral para que las familias tengan el número de hijos e hijas que libremente decidan tener”.

Para lograr este objetivo, en materia de conciliación se concretaron **dos tipos de ayudas**: las ayudas económicas a las personas trabajadoras que se acogen a una excedencia o reducen su jornada de trabajo para el cuidado de hijos e hijas, y las ayudas a las personas físicas o jurídicas privadas para la sustitución de personas trabajadoras en excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas.

En 2007, dentro de las acciones del II Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias se aprobó un nuevo decreto que amplió, entre otros aspectos, las ayudas a aquellas personas trabajadoras en excedencia y reducción de jornada de trabajo por el cuidado de familiares dependientes.

En este proceso de consolidación de las políticas de conciliación de vida familiar, laboral y personal en la Comunidad Autónoma del País Vasco, la [Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias](#), constituye un **avance normativo importante**. Según se enuncia en su exposición de motivos, pretende consolidar un modelo de familia en el que se consideran requisitos irrenunciables la autonomía y el respeto entre todos sus miembros y la igualdad de ambos miembros de la pareja, que comparten y disponen de las mismas oportunidades de realización profesional. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los pilares de la Ley, al que se dedica el Capítulo II además, las políticas de familia adquieren por primera vez un carácter

² Aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 3 de julio de 2001

transversal que involucra a diversos sistemas de la sociedad en la puesta en marcha de las medidas.

En los últimos años **las políticas públicas de conciliación** de la vida familiar, laboral y personal se han ido fortaleciendo, enriqueciendo y extendiendo para ser **abordadas desde múltiples enfoques**, como son el empleo, la igualdad de hombres y mujeres, la política familiar y la inclusión social, alcanzando, de una u otra forma, a toda la sociedad, tanto por los agentes que se van involucrando, como por las medidas implementadas y proyectadas y los resultados obtenidos.

En esta IX legislatura el Gobierno Vasco considera la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como una de sus prioridades y la entiende como la manera de hacer compatibles diferentes aspectos y metas de un proyecto de vida.

Por un lado, se considera que en la vida cada persona integra diferentes roles que se pueden desplegar simultáneamente y son:

- ámbito personal, integrado por el descanso, el autocuidado, el ocio y tiempo libre, la participación social...
- ámbito familiar, integrado por las relaciones afectivas, el cuidado y la educación...
- y el ámbito laboral, consistente en la provisión de recursos y el desarrollo profesional...

En relación a lo anterior, se entiende que la conciliación de la vida familiar, laboral y personal busca la necesaria armonía de todas ellas, por decirlo de alguna forma, se trata de lograr “la sostenibilidad de la persona” y de su entorno más inmediato - adaptando así el concepto de sostenibilidad medioambiental-, de tal manera que se evite la excesiva preponderancia del área laboral sobre el resto de aspectos, en la convicción de que dicho equilibrio posibilitará personas más plenas y felices.

Y por otro, se entiende que el término conciliación debe ampliarse y unirse al de corresponsabilidad y desplegarse en las dos direcciones que señalamos a continuación:

- En la familia, porque es precisa la implicación de ambos miembros de la pareja y del resto –hijos, hijas..., cada uno en la medida de sus posibilidades y desarrollo- en las tareas domésticas y de cuidado, de forma que se produzca un reparto equilibrado de las mismas, lo que conllevará una mayor valoración del esfuerzo que suponen y la consecución del cambio cultural y social que se precisa para conseguir mayores cotas de igualdad.
- En la sociedad, porque la responsabilidad de la conciliación no es exclusiva de las personas afectadas sino de la sociedad en su conjunto, y porque los cambios más potentes se llevan a cabo modificando la cultura y estructuras sociales, en concreto, las correspondientes a las organizaciones sociales, empresas y administraciones y la sociedad en general. Por lo tanto, se trata también de modificar la cultura empresarial, de ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios públicos y de modificar, incluso, la planificación urbanística.

El hecho de que actualmente el **Departamento de Empleo y Asuntos Sociales** sea competente, tanto en la proposición de programas y servicios que apoyen a las familias como en materia de empleo, es una oportunidad para dar un salto cualitativo en el enfoque de las políticas de conciliación así como en las medidas a desarrollar.

Como ya se ha dicho, los objetivos del Departamento son promover la conciliación y generar un **cambio cultural** que modifique la forma de entender los **roles existentes en las familias y los modelos de producción de las empresas**, a fin de que, entre todos, demos una adecuada solución al necesario equilibrio entre vida familiar, laboral y personal, asumiendo cada uno sus responsabilidades, descubriendo nuevas maneras

de mejorar la calidad de vida de las personas y las familias, que redundarán en nuevas oportunidades de mejora para las empresas en particular y la sociedad en su conjunto.

Se pretende que, progresivamente, la sociedad se haga consciente de que el primer derecho de los niños y niñas es tener una familia que pueda atenderles y educarles, 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**, tales como la disminución de enfermedades, de estrés, menor fracaso escolar y desprotección infantil, por citar algunos que afectan a las personas, pero sin olvidar otros como el aumento de la productividad empresarial y de la motivación y rendimiento laboral, la disminución del absentismo y la rotación en el trabajo, al estar las personas trabajadoras más satisfechas con la calidad de vida que disfrutan.

En este sentido, desde 2009 a 2011 el departamento ha venido trabajando en proyectos novedosos que ponen el acento en los ámbitos mencionados, como se tratará con mayor detalle más adelante.

A futuro, el [III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma del País Vasco](#)³ es el que marcará las líneas de trabajo en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para el período 2011-2015. Por su relevancia, es considerado como Plan de Gobierno y declara, como principio referente de su praxis, “la conciliación corresponsable, desde la búsqueda de nuevas y eficaces herramientas que posibiliten que todas las personas y toda la sociedad se sienta y esté activamente involucrada personal y activamente en este esfuerzo”. Su línea estratégica 1 -Potenciación de servicios, medidas y políticas que apoyen a las familias y propicien su autonomía- tiene entre sus objetivos, la potenciación de la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral y se desarrolla en 19 medidas.

En definitiva, se precisan nuevos valores que impregnen la organización social y familiar, que faciliten que las personas puedan satisfacer todas sus necesidades en los

³ Aprobado por el Consejo de Gobierno de 27 de diciembre de 2011

diferentes ámbitos de la vida y ser el motor de este cambio es nuestra responsabilidad pública.

A continuación, se señalan quiénes son los principales actores en el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal:

- la **Dirección de Política Familiar y Comunitaria**, perteneciente a la Viceconsejería de Asuntos Sociales y
- la **Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo**, perteneciente a la Viceconsejería de Planificación y Empleo.

A través de la **Dirección de Política Familiar y Comunitaria** se desarrollan las siguientes **acciones**:

- Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Campaña para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y difusión de las ayudas del Gobierno Vasco.
- El portal web www.euskadi.net/concilia+.
- Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Análisis de los programas de conciliación orientados a las familias monoparentales en el País Vasco
- Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niñas y niños: proyecto piloto “Nidos familiares”

- Ponencia “Realidad y perspectivas de las políticas públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal” en los XXIX Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco en el marco una jornada organizada por el Ararteko
- Congreso políticas familiares: Inversión para la cohesión social

A través de la **Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo** se han desarrollado y desarrollan las siguientes acciones:

- Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de cara a lograr un aumento de la satisfacción laboral, del rendimiento laboral y una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.
- Programa piloto de aplicación de la metodología de implantación de un nuevo modelo de horario de trabajo en 4 empresas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Desarrollo de una metodología para implementar medidas de racionalización de los horarios en las empresas.
- Campaña para la flexibilización de horarios laborales en las empresas.
- Impulso a la Racionalización de los usos del tiempo: VI Congreso Nacional para la racionalización de los horarios españoles.
- Estudio sobre la flexibilidad horaria en el comercio y en la hostelería en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

- Guía de calidad de vida en el trabajo
- Proyecto para facilitar la implantación de nuevos horarios laborales en las empresas a través de la mediación de entidades representativas
- Proyecto para impulsar una nueva y eficiente gestión de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía con el apoyo de las entidades locales

Así mismo, ambas Direcciones:

- Han gestionado conjuntamente la campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad, con los siguientes mensajes: “Conciliar la vida personal y laboral es compartir responsabilidad” y “Corresponsabilidad para mejorar la calidad de vida y la competitividad de las empresas”.
- Han organizado la jornada “Avanzamos conciliando: dimensiones organizativas, familiares y de integración social” en el marco del Foro para la Igualdad de Emakunde.
- Han preparado la candidatura al premio nacional de la Fundación Alares 2012 a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, convocatoria en la que se ha obtenido el primer premio en la modalidad instituciones.

3.- Clasificación de las actuaciones del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales por líneas de trabajo

3.1.- Estudios e investigación en materia de conciliación de vida familiar, laboral y personal y de nuevos horarios laborales

3.1.1.- Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de cara a lograr un aumento de la satisfacción laboral, del rendimiento laboral y una mayor conciliación de la vida laboral y familiar

3.1.2.- Estudio sobre la flexibilidad horaria en el comercio y en la hostelería en la Comunidad Autónoma del País Vasco

3.1.3.- Análisis de los programas de conciliación orientados a las familias monoparentales en el País Vasco

3.1.4.- Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

3.2.- Impulso a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal mediante ayudas económicas destinadas a personas trabajadoras y a empresas

El [Decreto 177/2010](#), de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral⁴, tiene las siguientes líneas de actuación:

3.2.1.- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas

⁴ Boletín Oficial del País Vasco nº 129, de 7 de julio de 2010

3.2.2.- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria

3.2.3.- Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria

3.2.4.- Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores

3.3.- Metodologías y herramientas a disposición de los agentes sociales para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la racionalización de los horarios en las empresas

3.3.1.- Desarrollo de una metodología para implementar medidas de racionalización de los horarios en las empresas

3.3.2.- Portal web www.euskadi.net/concilia+

3.3.3.-Guía de calidad de vida en el trabajo

3.3.4.- Proyecto para facilitar la implantación de nuevos horarios laborales en las empresas a través de la mediación de entidades representativas

3.3.5.- Proyecto para impulsar una nueva y eficiente gestión de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía con el apoyo de las entidades locales

3.4.- Experiencias innovadoras para la conciliación de vida familiar, laboral y personal y la racionalización de horarios laborales

3.4.1.- Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niñas y niños: proyecto piloto “Nidos familiares”

3.4.2.- Programa piloto de aplicación de la metodología de implantación de un nuevo modelo de horario de trabajo en 4 empresas de la CAPV

3.5.- Campañas de sensibilización, congresos, jornadas y reconocimientos en materia de conciliación de vida familiar, laboral y personal

3.5.1.- Campaña para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y difusión de las ayudas del Gobierno Vasco

3.5.2.- Campaña para la flexibilización de horarios laborales en las empresas

3.5.3.- Campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad, con los siguientes mensajes “Conciliar la vida personal y laboral es compartir responsabilidad”, “Corresponsabilidad para mejorar la calidad de vida y la competitividad de las empresas”

3.5.4.- Impulso a la racionalización de los usos del tiempo: VI Congreso Nacional para la racionalización de los horarios españoles

3.5.5.- Congreso políticas familiares: Inversión para la cohesión social

3.5.6.- Jornada “Avanzamos conciliando: dimensiones organizativas, familiares y de integración social” en el marco del Foro para la Igualdad de Emakunde

3.5.7.- Ponencia “Realidad y perspectivas de las políticas públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal” en los XXIX Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco en el marco una jornada organizada por el Ararteko

3.5.8.- V Congreso Nacional para la racionalización de los horarios españoles, Valladolid, 2010: Accesit a la entidad que más haya contribuido a la adopción de unos horarios racionales

3.5.9.- Primer premio nacional Alares 2012 a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, modalidad instituciones.

3.6.-Planificación de medidas y acciones en el período 2011-2015 que afectan a diversas instituciones públicas y departamentos de Gobierno para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral:

3.6.1.- III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobado por el Consejo de Gobierno de 27 de diciembre de 2011

3.1.- Estudios e investigaciones en materia de conciliación de vida familiar, laboral y personal y de nuevos horarios laborales

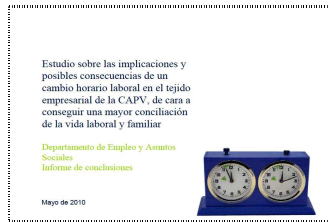


3.1.1.- Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de cara a lograr un aumento de la satisfacción en el trabajo, del rendimiento laboral y una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

Es un hecho acreditado que una mayor jornada laboral no garantiza mayor productividad. En nuestro entorno más próximo la jornada laboral es mayor respecto a la de otros países de la Unión Europea y, sin embargo, nuestra productividad es inferior, es más, en Euskadi ha disminuido un 2% en los últimos 10 años. Paralelamente, va disminuyendo la satisfacción de los trabajadores con los horarios y con sus hábitos de vida y con su propio equilibrio personal.

Uno de los factores de este fenómeno – excesiva jornada laboral y escasa productividad- viene motivado por la generalización de la jornada partida en detrimento de la jornada “flexible-europea”. Consciente de esta realidad, el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales inició a finales de 2009 una estrategia para promover e impulsar la progresiva implantación de la jornada continua en el tejido productivo de la CAPV. .

Una de las primeras acciones ha sido el estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio de horario laboral, que se desarrolló entre enero y mayo de 2010 para conocer la realidad de los horarios laborales en Euskadi y las implicaciones socio-económicas de un cambio de horarios. Este estudio ha de servir para diseñar una metodología de implantación del cambio en el horario empresarial a favor de la adopción de la jornada continua o “flexible europea” que permita una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, un aumento de la satisfacción en el trabajo y del rendimiento laboral.



Se ha trabajado desde una doble dimensión, empresa y trabajadores/as, a través de **actividades** como las siguientes: a) Análisis sociodemográfico de la CAPV y de la relación de los trabajadores con el trabajo; b) Análisis de hábitos de uso de tiempo en la CAPV; c) Comparación de escenarios de uso de tiempo en Europa y patrones de comportamiento; d) Análisis de convenios sectoriales y de empresa con relación a posibilidades sobre el modelo horario; y e) Entrevistas a una selección de empresas de la CAPV que han implantado iniciativas en torno a la jornada continua.

Como resultado se ha obtenido un **modelo teórico de implicaciones e impacto de un cambio de horario laboral**, que determina las variables para la implantación y los efectos a tener en cuenta por las empresas que decidan optar por la jornada continua. Específicamente, se define una metodología y lógica del cálculo de los efectos de un cambio de estas características en la redistribución del uso del tiempo y gasto asociado a las y los trabajadores. Finalmente, se establecen recomendaciones sobre el modelo de horario más adecuado a las condiciones específicas de la CAPV.

Para más información consultar en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-conchfle/es/contenidos/informacion/conc_horarios/es_info/estudios_flexibilidad.html o <http://goo.gl/7W9XE>

El estudio se anexa como documento número 1.

3.1.2.- Estudio sobre la flexibilidad horaria en el comercio y en la hostelería en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Durante el primer semestre de 2011 se elabora un estudio para analizar cómo se gestionan los horarios de trabajo y la conciliación en los sectores del Comercio y la Hostelería en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Otros objetivos específicos son:

- Conocer las necesidades de conciliación horaria y las opiniones de las mujeres y hombres empleados en estos sectores
- Seleccionar buenas prácticas en España y Europa que contribuyan a la flexibilidad de horarios, de acuerdo a lo demandado por la sociedad, por las personas que venden y por las que consumen.
- Identificar las medidas de conciliación que se utilizan en este sector.

Se ha utilizado una metodología cuantitativa (396 cuestionarios a gerencias y 400 a trabajadores) y cualitativa (6 grupos de discusión con asociaciones y grupos de trabajadoras). Igualmente, se han revisado fuentes secundarias y se han desarrollado 6 entrevistas con los establecimientos que están poniendo en marcha experiencias pioneras en flexibilidad horaria.

Fruto del estudio, se ha desarrollado una **Guía de buenas prácticas pioneras en medidas de flexibilidad horaria** en estos sectores: se presentan ejemplos que permiten a las empresas la implantación de medidas concretas según sus necesidades, así como conocer las ventajas de su aplicación y los recursos empleados para su puesta en marcha. Finalmente, se proporcionan pautas claras y sencillas para definir un conjunto de medidas de flexibilidad horaria en el comercio y hostelería.

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

El estudio se anexa como documento número 2.

El documento resumen se anexa como documento número 3.

3.1.3.- Análisis de los programas de conciliación orientados a las familias monoparentales en el País Vasco

En la Comunidad Autónoma del País Vasco las familias monoparentales con problemas económicos y con dificultades para compaginar su trabajo y el cuidado de sus hijos e hijas disponen, además de las prestaciones económicas por hijos a cargo y de las medidas genéricas de conciliación, de programas específicos para su atención, programas que se desarrollan en distintas modalidades en cada territorio histórico; en Gipuzkoa y Bizkaia son canguros que se trasladan al domicilio de la familia monoparental, en Alava es un centro de guardería con horarios muy amplios y con personas cuidadoras que acompañan a los niños y niñas a los centros educativos y les ayudan a hacer los deberes, etc.

En diciembre de 2010, se realizó el estudio para analizar el funcionamiento y valorar la eficiencia de esos tres programas de conciliación de la vida familiar y laboral dirigidos, a familias monoparentales y subvencionados por el Gobierno Vasco. Asimismo, se quería determinar qué fórmulas y qué orientaciones prácticas podían ser más eficientes para permitir la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales en el caso de estas familias.

Objetivos del estudio:

- Describir experiencias realizadas en países de nuestro entorno en los últimos años, en relación a programas de intervención social dirigidos a las familias monoparentales y a la atención de los menores integrados en ellas.
- Proponer un marco teórico que recoja los principales criterios de referencia para el desarrollo de este tipo de programas, desde el punto de vista de sus objetivos, contenidos y fórmulas de organización.
- Describir el contenido de tres programas específicos de atención a familias monoparentales que se prestan en la CAPV.

- Valorar hasta qué punto los programas de atención analizados cumplen los criterios de calidad propuestos.
- Proponer una serie de recomendaciones de buena práctica sobre la atención a familias monoparentales.

Para más información, consultar en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-obpubfam/es/contenidos/informacion/publicaciones_observatorios/es_publica/adjuntos/Análisis%20programas%20Conciliacion_diciembre%202010.pdf

El análisis se anexa como documento número 4.

3.1.4.- Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

Estudio realizado en 2011 basado en una encuesta a 1602 personas que en el período 2002-2009 se han acogido a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, subvencionadas por el Gobierno Vasco.

En este estudio se pretende:

- Conocer en qué medida las ayudas económicas del Gobierno Vasco han influido en que esas personas se hayan decidido por esas posibilidades de conciliación y cuál ha sido el impacto de la medida de conciliación sobre su vida familiar, laboral y personal.
- Perfil de las personas solicitantes de las ayudas.
- Roles familiares en la distribución de las tareas del hogar en esas unidades familiares.
- Actitudes de sus empresas ante las medidas de conciliación, así como el perfil o características de sus empresas.
- Barreras percibidas a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Viabilidad percibida por los solicitantes de las ayudas de otras medidas de conciliación posibles en sus empresas.

El estudio se anexa como documento número 5.

3.2.- Impulso a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal mediante ayudas económicas destinadas a personas trabajadoras y a empresas

El [Decreto 177/2010](#), de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral⁵, tiene las siguientes líneas de actuación:

3.2.1.- **Ayudas a personas trabajadoras** que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el **cuidado de hijos o de hijas**.

3.2.2.- **Ayudas a personas trabajadoras** que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el **cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria**.

3.2.3.- **Ayudas para sustituir a personas trabajadoras** acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

3.2.4.- **Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos** o de hijas menores.

Los objetivos de las ayudas son:

- Compensar económicamente a la persona trabajadora que se acoge a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos, hijas y personas dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria,
- Fomento del empleo.
- Regularización de situaciones laborales en el sector de empleo doméstico con altos niveles de economía sumergida (ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas).
- Promover la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- Promover una mayor corresponsabilidad.

⁵ Boletín Oficial del País Vasco nº 129, de 7 de julio de 2010

El Decreto se desarrolla a través de la Orden de 30 de junio de 2010, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se aprueban las cuantías de las ayudas y las instancias normalizadas de solicitud previstas en el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre conciliación de la vida familiar y laboral⁶.

El nuevo Decreto ha supuesto:

- Aumento de las cuantías de las ayudas.
- Equiparación de las ayudas a hombres y mujeres. Hasta su entrada en vigor, los hombres cobraban una cuantía superior, pero desde 2002 había quedado constancia de que dicha discriminación positiva no había generado que más hombres se acogieran a las excedencias o reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas o dependientes.
- Ampliar las ayudas a reducciones de jornada igualando ayuda y derecho laboral, hasta que el menor cumpla los 8 años, de la misma forma, en los supuestos de adopción o de acogimiento el límite de la ayuda a la excedencia se sitúa en los tres años computados desde resolución judicial o administrativa.
- Flexibilización de requisitos que posibilitan la concesión de la ayuda a las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas en los períodos de vacaciones escolares.
- En las ayudas a la excedencia y reducción de jornada por cuidado de persona dependiente ampliación a supuestos de cuidado a los familiares en situación de extrema gravedad sanitaria.
- En las ayudas a la reducción de jornada se elimina el requisito de que las personas dependientes no estén ingresadas en un centro de día.
- En las ayudas a la contratación de persona trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas menores de tres años se simplifican los tramos de renta familiar estandarizada, así la ayuda queda fijada en el 75 ó 100 % de las cotizaciones de la persona empleada, de esta forma, más familias perciben más ayuda.
- En dichas ayudas se elimina el requisito de que los menores no estén matriculados en guardería financiada con fondos públicos.
- Tramitación telemática.
- Establecimiento de un sistema de plazos más flexible y cómodo para el administrado, acorde con el objetivo de conciliación de la vida familiar y laboral.

La ejecución presupuestaria en 2011 de las cuatro líneas de ayudas ha sido: 34.408.872 euros.

⁶ [Boletín Oficial del País Vasco nº129 de 8 de julio de 2010](#)

Para más información, consultar en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-concpfc/es/contenidos/informacion/banner_ayudas/es_banayuda/bannerayudas.html

La memoria de las ayudas se anexa como documento número 6.

3.3.- Metodologías y herramientas a disposición de los agentes sociales para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la racionalización de los horarios en las empresas



3.3.1.- Desarrollo de una metodología para implementar medidas de racionalización de los horarios en las empresas

Los objetivos de esta actuación han sido varios, entre ellos: contrastar el modelo teórico de implicaciones e impacto de un cambio de horario laboral, poner en valor las mejores prácticas identificadas en empresas de la CAPV, prestar apoyo a las empresas interesadas, ofreciéndoles una metodología que les sirva de guía para la definición y planificación del cambio de horario y, en definitiva, avanzar en el acercamiento a las tendencias europeas en los modelos horarios.

El proyecto se ha desarrollado entre julio 2010 y junio 2011 y sus fases han sido las siguientes: 1. Aplicación de un cuestionario de diagnóstico de situación y estructura base de la metodología; 2. Puesta en práctica de la metodología mediante la prueba piloto en las empresas seleccionadas; .3 Seguimiento de la implantación.

La metodología ha comprendido manuales, plantillas, fichas de proyectos, un programa de trabajo y una hoja de ruta de la implantación. Se ha analizado la facilidad de uso y la utilidad o practicidad de estos materiales, de tal manera que durante el proceso que constituyen las pruebas piloto se han detectado puntos de mejora que han generado ajustes en la metodología inicial diseñada para la implantación del cambio.

Finalmente, el objetivo final de la fase de seguimiento de las pruebas piloto en las empresas ha sido convertir la metodología en una herramienta estandarizada pero suficientemente flexible que el Gobierno Vasco pone a disposición de las empresas interesadas en abordar un proceso de transformación de estas características.

Para más información consultar en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-conchfle/es/contenidos/informacion/conc_horarios/es_info/metodologia_empresas.html o <http://goo.gl/4w5IG>

La metodología se anexa como documento número 7.



3.3.2.- Portal web Concilia+ , www.euskadi.net/concilia+



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 son 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 **portal web Conciliar es Todo Beneficios**, 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.

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.

Empresas
Conoce las medidas de conciliación que puedes introducir en tu empresa y qué 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
Enfrentate de las medidas que puedes disfrutar, pero no olvides que conciliar es también un ejercicio de corresponsabilidades.

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

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.

Los objetivos del sitio web son:

- Concienciar a las empresas de que promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal tiene beneficios -mejora de clima laboral, reduce el absentismo y la rotación, etc....- y que todo ello acaba siendo rentable económicamente para la empresa.
- Concienciar a los sindicatos de que es preciso introducir la conciliación y la flexibilidad horaria en la negociación colectiva.
- Concienciar a los trabajadores y trabajadoras para que ejerciten las medidas de conciliación de una forma responsable y promover la corresponsabilidad de todos los miembros de la familia.

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 si se tienen en cuenta los días de permiso, días de baja 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, reduce 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.

EL HORARIO FLEXIBLE
beneficio de las PERSONAS y de las EMPRESAS
septiembre de 2013

La flexibilidad está en el momento. Por eso los horarios más racionales

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

Además, cuenta con diversas herramientas que permiten interactuar:

- a) Herramienta de autodiagnóstico, para calibrar el estado y necesidades de conciliación en cada empresa.
- b) Herramienta de costes-beneficios, para relacionar la inversión que supone cada medida de conciliación con los beneficios que puede reportar, con enlaces a los textos legales.
- c) Apartado sobre los trámites que hay que realizar en cada una de las medidas - ayudas, subvenciones, bonificaciones, tanto para las empresas como para los trabajadores autónomos y las personas empleadas por cuenta ajena- con enlaces a modelos de documentos y a los textos legales.
- d) Apartado “Mi plan”, es una herramienta-guía para elaborar un plan de conciliación en las empresas. Este plan contempla los mecanismos para dar a conocer las medidas existentes, los procedimientos de evaluación y seguimiento del uso de las medidas por parte del personal, y los resultados obtenidos.

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

Para más información consultar en www.euskadi.net/familia

El portal se ha difundido a través de la numerosas revistas y boletines electrónicos: Revista de Familias numerosas del País Vasco Hirukide, Revista de la Fundación Laboral San Prudencio, Boletín electrónico de la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa,

Ejemplo difusión en la Revista de la Fundación Laboral San Prudencio:

concilia +

Conciliación de Vida Personal,
Familiar y Laboral

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/>), (<http://www.euskadi.net/bateratu/>), 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:

- 1. ¿Sabe que la contratación de una persona que cuide a su bebé en su domicilio es objeto de subvención?
- 2. ¿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:

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

Como persona trabajadora por cuenta ajena:

- 1. ¿Sabe con qué plazo debe solicitar en su empresa la reducción de jornada para el cuidado de sus hijos/as?
- 2. ¿Necesita un modelo de solicitud de reducción de jornada?
- 3. ¿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:

- 1. Aumentan la productividad, por lo tanto, las empresas en las que se aplican son más competitivas
- 2. Reducen el absentismo: menos bajas = menos costes
- 3. Retiene y atrae el talento
- 4. Mejora el ambiente de trabajo, mejora el compromiso de los trabajadores hacia su empresa, rinden más
- 5. Reduce la rotación de los trabajadores y sus costes
- 6. Mejora la imagen de la empresa ante su plantilla, clientes...
- 7. Reduce el estrés de los trabajadores y otras enfermedades derivadas
- 8. 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 puede mejorarse 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 a solicitar ayudas, subvenciones, bonificaciones... Además, se ofrece un método lógico 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 Empleo Reactivo 2011** a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, modalidad Instituto es.

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 konturako langileak eta autonomoak ditu hartzaile.



Autonomoa zaren aldetik:

- 1. Ba al dakizu zure etxean hauira zaintzeko norbait kontratatzea diruz laguntzen dela?
- 2. Ba al dakizu ama izan ondoren lanera bueltatzegatik hobariaren bat dagoen kotizazioa?

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

Enpresa zaren aldetik:

- 1. Ba al dakizu eginkizunak bateragarri egiteko neurriek hobetu dezakete zure enpresako lan-giroa?
- 2. Ba al dakizu amatasun edo ataratasun balimen aldiaren langile bat ordonkatzegatik Giarzte Segurantzako kotizazioak zer hobari daukan?
- 3. Jakin nahi al duzu zer gomen dio jarraitu behar den telebana abian jartzele?
- 4. Jakin nahi al duzu zer beretako kostu dakariko ten zure enpresari eginkizunak bateragarri egiteko neurriek?

Besteren konturako langilearen aldetik:

- 1. Ba al dakizu zer epe duzun enpresari zure seme-alabak zaintzeko lanaldia murrizteko eskatzeko?
- 2. Lanaldia murrizteko eskabidearen eredu bat behar al duzu?
- 3. 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:

- 1. Produktibitatea handitzen dute, eta, horrenbestez, aplikatzen dituzten enpresak lehiakorragoak dira.
- 2. Abenturazko gaitasunak gertatzen dira: bizi gutxiago - kostu gutxiago.
- 3. Talentuak gordetzen eta erakartzen dituzte.
- 4. Lan-giroa hobetzen dute, langileak gehiago engatzen dira enpresarekin, eta lan gehiago egiten dute.
- 5. Langileen txandaketa eta haren kostuak gutxitzen dituzte.
- 6. Enpresak langileen eta bezeroen aurrean duen irudia hobetzen dute.
- 7. Langileen estresa eta haren ondoriozko gaitasunak gutxitzen dituzte.
- 8. Eskola-ponente 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 dakarte kostu ekonomikorik. Morbosioa, irudimena eta malgutasuna baliatuta, langileen birtza pertsonala, lana eta familia bateragarriago bihurtu daitezke, eta langileak eragin larriago eta lehiakorrago.

Kalkulagailu bat on line

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

Audiologia optiko bat on line

Eginkizunak bateragarri egiteko neurriak dakigenez enpresan dagoen egoeraren berri izateko, eta arlo horretako premiak ezagutzen laguntzele.

Gizartiburu bat on line

Zure enpresako langileen beharretara eta antolatze-eremuan egoletutako bateragarritasun-plan bat ezartzeko, agiri eta lagin lagungarriekin.

Irudiak egiteko tresna bat

Informazio erabigarria eskaintzen du, besteak beste, laguntza, diru-laguntzak eta hobariak eskatzeko jarraitu behar diren urratsak. Honez gain, metodologiaren espezialista eskaintzen du zure enpresan ondutegi malgu ezartzeko.

www.muskadinet/concilia+



Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gaiak, Gaiak eta Enpleguaren Departamentua. Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gaiak, Gaiak eta Enpleguaren Departamentua. Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gaiak, Gaiak eta Enpleguaren Departamentua.



3.3.3.- Guía de calidad de vida en el trabajo

Esta Guía se enmarca dentro del conjunto de iniciativas de fomento de calidad de vida en el trabajo que se han promovido desde el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales dentro del Plan Marco de Responsabilidad Social Empresarial.

Su finalidad es facilitar y acotar el concepto de calidad de vida en el trabajo, definiéndolo como el resultado de la suma de las distintas líneas de acción orientadas a mejorar los factores que inciden en las condiciones de trabajo; estas líneas de actuación sobre las que trabaja el Gobierno Vasco son: Calidad en el Empleo; Igualdad de Oportunidades; Salud Laboral; Equilibrio entre flexibilidad interna y participación, y seguridad en el empleo; Diálogo Social, transparencia e información; equilibrio vida profesional y personal.

La Guía se estructura en dos partes. En la primera se hará un recorrido por las principales normativas, estrategias y tratados a partir de los cuales toma importancia el concepto de calidad de vida en el trabajo, tales como la Estrategia de Lisboa, la Estrategia Europa 2020, la Estrategia EcoEuskadi 2020, entre otras.

En la segunda parte de la Guía, se ofrecerá una definición más extensa de este concepto de calidad de vida en el trabajo, con el fin de que todas y todos los empresarios puedan tener una base común para poder aplicarlo. Para ello, se han identificado y estandarizado unos puntos clave que se conforman como criterios para ser considerada una empresa que cumple los estándares de Calidad de Vida en el Trabajo. Los criterios más destacados están relacionados con aspectos relativos:

- Al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo
- A la igualdad de oportunidades
- A la salud laboral
- A la flexibilidad interna

- Al diálogo social
- A la organización del trabajo

Portada de la publicación de la guía de calidad de vida en el trabajo:



La guía se anexa como documento número 8.

Para más información www.euskadi.net/concilia+

3.3.4.- Proyecto para facilitar la implantación de nuevos horarios laborales en las empresas a través de la mediación de entidades representativas

Uno de los objetivos que persigue la dirección de Planificación e Innovación en el Empleo es impulsar nuevos modelos de manejo del tiempo en la empresa y de cambio de horarios laborales, para converger con Europa en la materia.

Como continuación de varias iniciativas desarrolladas desde 2010, a saber, el estudio de implicaciones y consecuencias de un cambio horario laboral en Euskadi, la experiencia piloto del cambio en 4 empresas vascas y el diseño de una metodología de implantación del Modelo de Nuevos Horarios laborales (MdNHL), desde octubre de 2012 se está desarrollando un proyecto para facilitar la implantación de nuevos horarios laborales en empresas a través de la mediación de entidades representativas de las empresas y sus trabajadores y trabajadoras.

El objetivo de este nuevo proyecto es capacitar a personas vinculadas a entidades representativas vascas para que éstas puedan impulsar y acompañar los proyectos de extensión del MdNHL a las empresas vascas. En definitiva, se trata de transferir el conocimiento del proceso metodológico en personas de entidades cercanas al tejido productivo, de modo que el “know how” pueda inferirse como un servicio que estos organismos o entidades puedan incorporar a su cartera.

Se invita a participar en este proceso de capacitación a entidades vascas, tales como las Cámaras de Comercio e Industria, las entidades gestoras de los parques tecnológicos, organizaciones empresariales y sindicales, clústers, Euskalit o Fundación Vasca para la Excelencia, colegios profesionales, etc., con el propósito de que participen personas de diferentes organizaciones y áreas geográficas. De esta manera, se logrará que también estas entidades conozcan y se sensibilicen acerca de los beneficios para las personas trabajadoras y para las empresas de adoptar el MdNHL.

Otro de los productos de este proyecto será disponer del diseño de un proceso de enseñanza – aprendizaje de la metodología de implantación y sus correspondientes materiales, disponible para su uso posterior por otros formadores.

Ahora bien, el proceso de capacitación de las personas no finaliza con los talleres formativos presenciales, sino que se acompañará y asesorará a aquellas personas participantes que decidan iniciar un proceso de implantación del MdNHL en su empresa o en otra.

En síntesis, el resultado debe ser la transferencia de conocimiento y la preparación de equipos de personas en el uso de herramientas y metodologías existentes para abordar procesos de cambios de horarios de trabajo en las empresas interesadas, con un doble objetivo: garantizar la permanencia de este servicio incorporándolo como un servicio más de la cartera de las entidades representativas que lo deseen y favorecer que las empresas adopten decisiones orientadas a implantar un nuevo modelo horario acompañando a sus equipos directivos en el proceso de transformación. Esta experiencia no ha finalizado y por ello todavía no se conoce el interés que ha suscitado entre las personas de las entidades invitadas y en las empresas de su influencia.

3.3.5.- Proyecto para impulsar una nueva y eficiente gestión de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía con el apoyo de las entidades locales

Si bien la racionalización de horarios laborales en las empresas constituye un avance crítico para la productividad, otras actuaciones son necesarias en el entorno más próximo de la vida de las personas, si se persigue que el objetivo final del cambio de horarios laborales sea un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía vasca.

En este sentido, las entidades locales son cada vez más conscientes de que lograr un reparto equilibrado de los tiempos y armonizar las esferas de la vida de las personas redundará en un incremento en el bienestar de éstas y que la calidad de vida de la ciudadanía es un objetivo de las políticas locales.

Ahora bien, en la sociedad persisten actitudes y formas de organización del trabajo de las ciudades, sus servicios y horarios, que no favorecen que las mujeres y hombres puedan conciliar. Para superar estas barreras, las empresas y la sociedad en general deben modernizar la idea de “tiempo de trabajo” y de “responsabilidades familiares compartidas”. Pero, también, las ciudades y pueblos deben generar un espacio y un entorno que favorezca el cambio de mentalidades y que pueda ser usado y vivido para que todas las personas logren armonizar los tiempos de sus vidas.

Con este propósito, las entidades locales pueden actuar sobre las causas de la falta de equilibrio entre los tiempos dedicados a la esfera laboral y a la personal, que pueden resumirse en la escasez de tiempo, la limitación de recursos y la falta de sensibilización.

Así, para evitar una escasez y/o ineficiente gestión de los usos del tiempo, las áreas de intervención incluyen:

- Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo.
- Conciliación en el centro de trabajo

- Políticas de transporte y movilidad

Para eliminar obstáculos procedentes de la necesidad de recursos económicos y humanos y de infraestructura, las entidades locales pueden actuar en las siguientes áreas de intervención:

- Facilidades para el acceso de la ciudadanía a servicios e infraestructuras
- Desarrollo del sistema de protección social
- Como agente económico que consume tiempo y recursos de las personas
- Ordenación y coordinación de los servicios privados

Y, por último, para lograr la sensibilización de la sociedad para el fomento de la corresponsabilidad, las entidades locales pueden actuar en las siguientes áreas.

- La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo
- La corresponsabilidad en el hogar
- Sensibilización en las empresas
- Sensibilización sobre otras administraciones de distintos ámbitos territoriales y funcionales.

Respecto a cada una de las áreas de intervención pública son muchas las potenciales acciones que una entidad local puede impulsar; en la *Guía de Buenas Prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega* se describen algunas de estas acciones valoradas como buenas prácticas.

En este sentido, el objetivo de este proyecto es impulsar una nueva y eficiente gestión de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía con el apoyo de las entidades locales, realizando un análisis e identificación de las áreas de intervención pública en las que, en un determinado municipio, mancomunidad o agrupación de municipios, puedan implementarse acciones que puedan calificarse de buenas prácticas, en el sentido de que son eficaces, innovadoras y transferibles a otros contextos. Este proyecto de impulsar una nueva y eficiente gestión del tiempo mediante acciones públicas va a empezar a desarrollarse desde octubre de 2012 al menos en un municipio vasco.

En definitiva, este proyecto consistirá en el diseño e implementación de un programa, proyecto o actuación que favorezca el equilibrio, armonización y la gestión de los tiempos de la ciudadanía con el apoyo de la entidad local responsable de las políticas públicas que inciden en la calidad de vida de las personas.

De forma previa al diseño del programa o proyecto que sea consensuado en el seno de la entidad local, se ha de realizar una recogida de información y un análisis valorativo de la factibilidad y eficacia previsibles de las posibles acciones y sus correspondientes áreas de actuación pública, de tal forma sirvan para posibles futuras acciones en este ámbito.

A estos efectos se puede considerar áreas de actuación pública las siguientes: intervenciones de carácter transversal e integral, intervenciones dirigidas a las empresas, intervenciones de la administración local como empleadora, intervenciones con incidencia en los tiempos y espacios de la ciudad, intervenciones para proveer servicios e infraestructuras y acciones para el cambio de creencias y mentalidad de la sociedad.

Entre los resultados a obtener se pueden concretar:

- Un mayor grado de conocimiento y sensibilización de los agentes públicos responsables de políticas y servicios públicos acerca de su contribución en el tema de una mejor gestión de usos del tiempo parte de la ciudadanía.
- Disponer de un informe de análisis y valoración de la factibilidad y eficacia previsibles de diferentes acciones, programas o proyectos del ámbito público, o impulsados por éste, con referencia al municipio/s, mancomunidades o agrupaciones a las que se refiera.
- El diseño de un programa, proyecto o de diversas actuaciones impulsadas desde el ámbito público local a favor de la armonización de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía.

Esperamos que esta sea una primera experiencia que contagie a nuevos municipios en pos de actuaciones que redunden en una mayor calidad de vida de la ciudadanía.

3.4.- Experiencias innovadoras para la conciliación de vida familiar, laboral y personal y la racionalización de horarios laborales



3.4.1.- Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niñas y niños: proyecto piloto “Nidos familiares”

Nidos familiares para el cuidado infantil



El análisis de los programas de conciliación orientados a las familias monoparentales en el País Vasco señaló como recomendación la necesidad de incrementar la oferta de recursos para la atención infantil, para que sea más diversa y flexible, esto es, que permita una mayor adaptación a las necesidades individuales de las familias. Por ello, y teniendo en cuenta la experiencia de otros países europeos, recomendaba impulsar la figura de la *childminder* o *assistante maternelle* existente tanto en Francia como en el Reino Unido y que atiende, a menudo en su propio domicilio, a grupos reducidos de niños y niñas.

Atendiendo a esta recomendación, se ha puesto en marcha la experiencia piloto de nidos familiares que se ha desarrollado en 2011 en Bilbao y que en 2012 se está extendiendo al resto de Bizkaia, a Gipuzkoa y a Alava-Araba.

Es un dispositivo de cuidado a la primera infancia en la franja de 0-3 años, en el que la cuidadora atiende en su domicilio a 3-4 bebés. Las cuidadoras acceden a formación específica continua, que las acredita para el cuidado y atención de los niños y niñas, y se organizan en fórmulas de trabajo en red que garanticen la continuidad, la confianza y la calidad del servicio.

Además, esta estrategia de profesionalización de las cuidadoras infantiles que hoy trabajan de manera “no formal” tiene un efecto positivo en términos de creación de empleo y de mejora de las condiciones laborales de estas personas.

Documentos divulgativos de la experiencia, se adjuntan como documentos números 9 y 10.

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:

639 758 966 / 944 245 782
nidos@agintzari.com
www.euskadi.net/hauretxea



haur-etxea
Nidos familiares para el cuidado infantil
Familia-habirik haumen zainketa

www.euskadi.net/hauretxea

AGINTZARI
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

IKERNE JAKINTZAZA **EMERITOKI & VIZCAY**

En la actualidad, están abiertos los siguientes nidos:

- Nido de Uribarri-Bilbao, Bizkaia.
- Nido de La Peña-Bilbao, Bizkaia.
- Nido de Deusto-Bilbao, Bizkaia.
- Nido de Lamiako, Bizkaia.
- Nido de Barrika, Bizkaia.
- Nido de Galdakao, Bizkaia.
- Nido de Junguitu- Araba.



- Nido de Vitoria centro.
- Nido de Abetxuko-Vitoria, .
- Nido de Lakua-Vitoria.
- Nido de Osintxu-Gipuzkoa.
- Nido de Aiete- Gipuzkoa

Cartel que presenta los nidos familiares para el cuidado infantil.

haur-etxea
Nidos familiares para el cuidado infantil
Familia-habialak 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

Para más información www.euskadi.net/hauretxea.

Video del primer nido abierto en Bilbao.



reportaje_haur_etxeak_es.flv

Se han preparado los siguientes videos que informan sobre el proyecto:

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

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



3.4.2.- Programa piloto de aplicación de la metodología desarrollada sobre un nuevo modelo de horario de trabajo en 4 empresas de la Comunidad Autónoma del País Vasco

La metodología general para introducir la jornada “flexible-europea” en las empresas ha sido la base para hacer una experiencia piloto en 4 empresas vascas de diferentes sectores y tamaños, a saber, en la Empresa Bellota: (Sector industrial, 580 trabajadores), en Euskaltel (Servicios de telefonía, telefonía móvil, Internet y televisión por cable: 550 trabajadores), en Lazpiur S.L. (Sector industrial: 90 trabajadores) y en Vadillo Asesores (Asesoría legal y empresarial: 20 trabajadores).

Estos programas piloto se han desarrollado entre julio de 2010 y junio de 2011 y han requerido la implicación y la participación activa del equipo directivo de las empresas seleccionadas.

Algunas de estas empresas están divulgando en diversos foros sus experiencias de cambio en la adopción del nuevo modelo horario, siendo así excelentes difusoras del mismo, así como de las buenas prácticas y de las lecciones aprendidas.

Además, tres de estas empresas han documentado su proceso de cambio y su experiencia está accesible a todas las personas y empresas interesadas en el portal Concilia +.

Para mayor información, consultar en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-conchfle/es/contenidos/informacion/conc_horarios/es_info/buenas_practicas.html o <http://goo.gl/9SfgA>

Se adjunta como documento número 11, el informe sobre la implantación de un nuevo modelo horario en la empresa Euskaltel.

Documento número 12 el informe sobre la implantación de un nuevo modelo horario en la empresa en Bellota.

Y documento número 13 el informe sobre la implantación de un nuevo modelo horario en la empresa Vadillo Asesores.

3.5.- Campañas de sensibilización, congresos, jornadas y reconocimientos en materia de conciliación de vida familiar, laboral y personal

3.5.1.- Campaña para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y difusión de las ayudas del Gobierno Vasco

La entrada en vigor del [Decreto 177/2010](#), de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral⁷ supuso varias novedades: incremento de las cuantías de las ayudas, igualación de las cuantías de las ayudas a hombres y mujeres - hasta entonces se discriminaba positivamente a los hombres con más cuantía de ayudas, discriminación positiva que desde 2002 no había conseguido los objetivos deseados-, adaptación de las ayudas a la formulación del derecho a la excedencia y reducción de jornada recogido en el Estatuto de los Trabajadores, posibilidad de solicitud telemática de las ayudas....

Para dar a conocer las mejoras en las ayudas y promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se diseñó una campaña con los siguientes mensajes:

¿Padre o profesional? ¿Y por qué no las dos cosas?
¿Madre o profesional? ¿Y por qué no las dos cosas?

La campaña se desarrollo de la siguiente forma:

- 463 carteles para OPPIS exteriores
- 7.000 carteles
- 90.000 folletos
- 160 Cuñas radio en 6 radios
- 18 Anuncios prensa en 9 periódicos
- 260.000 impresiones digitales

⁷ Boletín Oficial del País Vasco nº 129, de 7 de julio de 2010

Carteles: Distribuido por ayuntamientos, centros educativos, centros pediátricos..., y publicado en prensa y en marquesinas de paradas de tranvía y autobuses.



Se adjunta el folleto como documento número 14.

Los enlaces a las cuñas de radio son:



Banners en prensa digital, ejemplo en El Correo digital.





3.5.2.- Campaña para la flexibilización de horarios laborales en las empresas

El horario flexible beneficia a las personas y a las empresas.



EL HORARIO FLEXIBLE

beneficia a las PERSONAS
y a las EMPRESAS
¡estamos de acuerdo!

La campaña de difusión a las empresas y a la ciudadanía vasca ha pretendido sensibilizar y dar a conocer los beneficios de un cambio horario para la mejora de la vida laboral y personal.

En julio de 2011 se ha dado la voz a las empresas protagonistas del programa piloto de aplicación del nuevo modelo horario para que cuenten su experiencia empresarial y relaten de primera mano los beneficios y los obstáculos del proceso acometido. En esta **jornada de difusión**, celebrada en el Teatro Campos Eliseos de Bilbao, también ha intervenido Ignacio Buqueras y Bach en calidad de experto y firme defensor de unos horarios más racionales y humanos.

La jornada se ha desarrollado según el siguiente 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 - <i>Consejera de Empleo y Asuntos Sociales</i>
10.15	La hora de las Empresas: Horarios, conciliación y productividad D. Ignacio Buqueras y Bach <i>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).</i>
10.40	Metodología de implantación de un nuevo modelo de horario laboral en la empresa. Una aproximación metodológica. Dña. Ana Andueza - <i>Socia de Deloitte</i> Dña. Nerea Martiartu - <i>Gerente de Deloitte</i>
11.05	Café
11.35	Experiencia de estudio e implantación en Euskaltel D. Mario Bilbao - <i>Director de Recursos Humanos</i> Dña. Lourdes Garralda - <i>Responsable de Planificación y Estrategia de RR.HH</i>
12.00	Experiencia de estudio e implantación en Bellota D. Juan José Salegui Etxebeste - <i>Dirección de Personas (Bellota Legazpi)</i>
12.25	Experiencia de estudio e implantación en Vadillo Asesores D. José Antonio Gómez Vadillo - <i>Gerente de Vadillo Asesores</i>
12.50	Presentación Marco Estudio Flexibilidad Horaria en comercio y hostelería Dña. María Errazti - <i>Técnica del Dpto. de Formación de Confebask</i> Dña. Itasne Martínez - <i>Técnica de Murguibe</i>
13.15	Clausura encuentro D. Javier Ruiz - <i>Viceconsejero de Planificación y Empleo</i>

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 *koia giza*

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EUSKADI *Saborala*

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ACCIONES SOCIALES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ACCIONES SOCIALES

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Entre los días 14 y 15 de noviembre de 2011 se ha lanzado una **masiva campaña de marketing directo a empresas** para comunicarles la próxima creación de un espacio virtual en el que recoger sus intereses y necesidades a la hora de abordar un proceso de cambio de horario laboral, y para poner a su disposición las herramientas elaboradas y contrastadas con las empresas que han participado en la experiencia inicial. En esta campaña se envió el folleto sobre **Flexibilidad de horarios: beneficioso para las personas y para las empresas**.



Se adjunta copia del folleto enviado a las empresas como documento número 15.

Otros de los recursos utilizados han sido los carteles en papel que se publicitaron en las ciudades vascas en diversos soportes, tales como tranvías y en las marquesinas de paradas de autobús de Vitoria – Gasteiz, Bilbao y Donostia – San Sebastián. También pueden descargarse vía web los carteles, uno con una figura masculina y otro con una mujer.



La campaña se ha completado con tres **anuncios o cuñas de radio** dirigidos a la sociedad en su conjunto, incluyendo a empresarias y empresarios y a trabajadores.

Las cuñas de radio se adjuntan como documentos números 16.

Para más información, consultar en http://www.contenidos.servicios.jakinaplus.eigvdns/r45-continns/es/contenidos/informacion/horarios_flexibles/es_horario/horarios_flexibles.html

3.5.3.- Campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad

Los mensajes de la campaña son:

“Conciliar la vida personal y laboral es compartir responsabilidad”

“Corresponsabilidad para mejorar la calidad de vida y la competitividad de las empresas”.

La campaña trata de sensibilizar sobre la necesidad de un nuevo orden de organización social y familiar que facilite que las personas puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público.

La campaña se ha desarrollado en 2011 en los siguientes soportes:

1.- Radio: 373 cuñas de 30 segundos

- Ser Euskadi 55
- Onda Vasca 46
- Grupo Nervión 37
- Onda Cero 38
- □OPE 37
- Punto Radio 23
- 40 Principales Euskadi 54
- Cadena 100, 52
- Kiss Fm 31



GV

Corresponsabilidad ca

2.- Prensa digital: del 12 al 23 diciembre 2011 y del 2 al 8 de enero 2012

- Cm Norte, El Correo y Diario Vasco

- Editorial Iparraguirre, Deia
- Unidad Editorial, El Mundo, Marca
- Prisa, El País
- Iragarri, Berria

Ejemplo: anuncio en El País Digital



3.- Televisión: Euskal Telebista: en la semana del 19 de diciembre 2011

- Menciones en directo en los programas “Ni más ni menos” y “Euskadi directo” Horarios de tarde y noche.



Mención
Corresponsabilidad Ni

- Telepromoción en el programa “La noche de...”. Horario de noche.



Corresponsabilidad
Felix.wmv

En 2012 la difusión se va a desarrollar mediante una cartelería en diferentes soportes, tales como en marquesinas de autobuses y en tranvías.



3.5.4.- Impulso a la racionalización de los usos del tiempo: VI Congreso Nacional para la racionalización de los horarios españoles

El departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco ha sido el co-organizador del VI Congreso Nacional de la Asociación de Racionalización de Horarios Españoles – ARHOE, cuyo lema ha sido “La hora de las empresas”.



Este congreso se ha desarrollado los días 15 y 16 de noviembre de 2011 en el Palacio de Congresos Kursaal de Donostia-San Sebastián. Han participado 134 personas y 21 ponentes que han reflexionado sobre los horarios laborales desde diversas disciplinas del conocimiento; así el Congreso se articuló en torno a cuatro mesas redondas, que analizaron los horarios desde las perspectivas del valor del tiempo, la cuestión social, la productividad, la educación y la salud. Asimismo se ha presentado el nuevo portal del Gobierno Vasco dedicado a la conciliación Concilia + y se ha entregado el VI Premio para Racionalizar los Horarios.

Uno de los más importantes mensajes extraídos del VI Congreso Nacional es que conciliar la vida personal, familiar y laboral no sólo es posible sino que, además, es rentable para las empresas porque mejora la productividad y también aumenta el bienestar de los trabajadores; es decir, funciona.

También se ha planteado que el debate sobre la racionalización horaria debe tener en cuenta la perspectiva de quienes tienen menos voz, como los menores o las personas mayores. Igualmente, se ha reclamado la corresponsabilidad en este asunto, en el que han de implicarse los poderes públicos, los agentes sociales y el conjunto de la sociedad. Y se ha afirmado que la creación de empleo se encuentra “íntimamente unida” a una mejor gestión de los horarios, que beneficiará al ahorro energético, la productividad, la reducción del absentismo laboral y la lucha contra la siniestralidad, tanto laboral como de tráfico.

El Congreso fue retransmitido en directo por Internet, posibilitando el seguimiento en tiempo real y la comunicación con todas aquellas personas que lo estuvieron siguiendo en directo para remitir sus propuestas y sugerencias a nuestra página web www.horariosenespana.es. Además, todas las intervenciones que en él tuvieron lugar fueron grabadas y se han editado en libro.

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

MARTES, 15 DE NOVIEMBRE

09:30h Recepción. Recogido de la información
 10:00h Inauguración

10:30h Conferencia Inaugural
 Conferencia inaugural.
 Dña. Ilea ABERE, Directora Ejecutiva del Fondo de las Naciones Unidas para las Mujeres UNFEM 2008-2010.

11:00h Pausa café

11:30h **"Los horarios, cuestión de tiempo"**

Presidentes
 D. Jesús CAJIGARRA, Vicepresidente de la Fundación Ideas.

Ponentes
 Dña. Ana ANQUEZA, Seta de DELOITTE.
 Dña. Ana BILBAO, SCIANA, Presidente de IREDE.
 Federación Española de Mujeres Directoras, Profesionales y Ejecutivas.
 D. Ignasi EIZO, Coordinador de Sociología de la Universidad de Navarra.
 D. Alberto GARCÍA ERUAZKIN, Consejero General de Enelgas.
 D. Joaquín NIEVO SANZ, Director de recursos HR para España.

13:30h Almuerzo

15:00h **"Los horarios cuestión social"**

Presidentes
 Dña. Carmen CAJIGARRA, Presidenta de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados.

Ponentes
 D. Manuel AGUIRRE BILBAO, Adjunto al Deán del Pueblo.
 D. Jorge AZCÁRRAGA MOREIRA, Presidente de ANECID.
 Asociación Nacional de Centros de Educación y Formación Social.
 Dña. Inés DEL VALLE, Catedrática Emérita de Antropología Social.
 Dña. Julia HERNÁNDEZ, Adjunta de Académica.
 D. Inés ZUBERO, Doctora de Ciencias Políticas y Sociología y Senadora por Bizkaia.

17:00h Actuación

17:30h Vistas programadas

MIERCOLES, 16 DE NOVIEMBRE

09:00 Inauguración jornada
 09:30 **"Los horarios, cuestión de economía y productividad"**

Presidentes
 D. Ramón CASTRESANA, Director de Recursos Humanos de Iberdrola.

Ponentes
 D. Dinescu CASADO, Secretario general de UGT - EUSKADI.
 D. Pascal CORMIER, Presidente de AIAE (Asobas).
 Dña. Nerea LÓPEZ DE CEREA, Secretaria General de Confebak.
 D. Juan José SARRIENA, Director de personal de Balcas.
 D. Unai SORIBO, Secretario General de CC.OO. en EUSKADI.

11:30 Pausa café

12:00 **Presentación de la web ConCilia +**
Conciliar es todo un mundo!
 Dña. Dolores Gortázar Goñi, Directora de Política Familiar y Comunitaria del Gobierno Vasco.

12:15 **"Los horarios cuestión de educación y salud"**

Presidentes
 D. Ricardo DEZ HOGHEIMER, Presidente de honor del Club de Roma.

Ponentes
 Dña. Pilar COLLANTES, Directora de Ocio, Instituto de Salud y Seguridad Laboral del Gobierno Vasco.
 D. Nicolás FERNÁNDEZ GUISADO, Presidente de ANPE.
 D. Juli MORA, Director de Recursos Humanos de Meliá.
 Dña. Concha PASQUAL, Directora Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 D. Roberto SAN SARNAKOR DEL VALLE OROZTEJA, Responsable de Cooperación, Puntigrama 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 Clausura 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

Presidentes de Honor
 SS.MM. la Reyna

Miembros
 D. José BONO MARTÍNEZ, Presidente del Congreso de los Diputados
 D. Javier RÍO GARCÍA, Presidente del Senado
 Dña. Iñés JIMÉNEZ GARCÍA-HERRERA, Ministra de Asuntos Exteriores y del Cooperación
 Dña. Concha GARCÍA ROJAS, Ministra de Defensa
 D. Angel GABIBORO RUIZ, Ministro de Educación
 D. Valentín GÓMEZ SÁNCHEZ, Ministro de Trabajo e Inmigración
 D. Ramón JAUREGUI ATONDO, Ministro de la Presidencia
 D. Francisco Javier LÓPEZ ARIÑEZA, Gobernador del País Vasco
 D. Aitor MATA Y GARRIDO, Presidente de la Generalitat de Cataluña
 D. Alberto NÚÑEZ FEIJOO, Presidente de la Junta de Galicia
 D. Juan Antonio ORRIAN MARTÍNEZ, Presidente de la Junta de Andalucía
 D. Francisco JAVIER GARCÍA FERNÁNDEZ, Presidente del Principado de Asturias
 D. Ramón San VICENTE SISO, Presidente de la Región de Murcia
 D. Alberto FABRA BRET, Presidente de la Generalitat Valenciana
 Dña. Lina Fernández RUIZ UREDA, Presidente de la Comunidad Autónoma de Aragón
 Dña. María Dolores de COSPEDA GARCÍA, Presidente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
 D. Paulino RIVERO BAUTÉ, Presidente del Gobierno de Canarias
 Dña. Yolanda BARRONA ANGUÑO, Presidente de la Comunidad Foral de Navarra
 D. Pedro SANZ ALONSO, Presidente del Gobierno de La Rioja
 D. José Antonio MONCAYO IBERADA, Presidente de la Junta de Extremadura
 D. José Ramón BALZAS OJEA, Presidente del Gobierno de las Islas Baleares
 D. Juan Vicente HERRERA CAMPO, Presidente de la Junta de Castilla y León
 D. Juan José VÍAS LARA, Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta
 D. José IMBRODA ORTIZ, Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla
 Dña. Genoveva ZABALA ARZA, Consejera del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco
 Dña. Ana María GIBROGA CIA, Presidenta del Parlamento Vasco
 D. Pedro CASTRO VÁZQUEZ, Presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias

Secretario General
 D. Ignacio BURGUELAS Y BACCI, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Madrid, 12 de septiembre de 2011

Conductores del Congreso: Almudena Cacho y Angel Ibañeta.

Tarifa general: 150€
 Tarifa especial: para inscripciones de alumnos, profesores universitarios, entidades sin ánimo de lucro y miembros de entidades convocantes: 60€

Más información
 Secretario Técnico
 Inventario
 Persona de contacto: Ane Azzarate / Aina Gemma Ugaldé
 Tel: 94 435 51 40
 Fax: 94 435 51 41
 congreso@inventario.com



Para más información consultar en

<http://www.horariosenespana.es/index.php?module=congnacional> o <http://goo.gl/uZJIF>

Se adjunta como documentos números 17 y 18 el folleto divulgativo y la memoria justificativa del Congreso.



3.5.5.- Congreso políticas familiares: Inversión para la cohesión social



Gizalab, Fundación para la Innovación Social, y la Dirección de Política Familiar y Comunitaria, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, han organizado un Congreso denominado “Políticas Familiares: inversión para la cohesión social”, que tendrá lugar los días 6 y 7 de noviembre de 2012 en Vitoria-Gasteiz.

El Congreso pretende ser 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 corresponsable y la parentalidad positiva son elementos estratégicos.

Los objetivos del Congreso son:

- Ahondar en la potencia de la **Inversión en Políticas de Familia como elemento de prevención y retorno económico** para las propias familias y las administraciones en diferentes sistemas.
- **Contextualizar y situar las Políticas de Familia con las tendencias estatales y europeas.**
- Presentar el III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la CAPV.
- Conceptualizar sobre la **conciliación corresponsable y la parentalidad positiva** y sobre los efectos protectores y preventivos de la aplicación de políticas que incluyan estos elementos, así como ponerlos en relación con buenas prácticas en estos campos y dar a conocer los proyectos elaborados.
- Fomentar el conocimiento compartido para **reconocer e impulsar sinergias.**

EL PROGRAMA

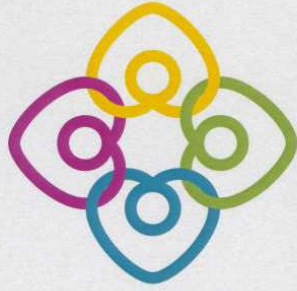
6 de noviembre

- 08:30 h.** ACREDITACIÓN.
- 09:00 h.** INAUGURACIÓN OFICIAL.
Gemma Zabaleta. Consejera de Empleo y Asuntos Sociales Gobierno Vasco.
Inigo Larrañaga. Ararteko. Defensora del Pueblo. País Vasco.
Javier Maroto. Alcalde de Vitoria-Gasteiz.
- 09:30 h.** PONENTIA MARCO I.
"CÓMO INVERTIR BIEN EN LAS FAMILIAS Y EN LA INFANCIA".
Gosta Esping-Andersen. Profesor de Sociología. Universitat Pompeu Fabra.
- 10:30 h.** PAUSA/CAFÉ.
- 11:00 h.** MESA REDONDA.
"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 SJS. Centro de Documentación y Estudios. Fundación Eguía-Careaga.
- 12:30 h.** COMUNICACIÓN.
"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.
- 13:15 h.** COMIDA.
- 15:00 h.** PONENTIA MARCO II.
"¿ES POSIBLE CONCILIAR CRIANZA Y VIDA LABORAL O REPLANTEAR LA CRIANZA ES REPLANTEAR LA SOCIEDAD?".
Jorge L. Tzabón. Profesor del Institut Universitari de Salut Mental. Universitat Ramon Llull.
- 16:00 h.** PONENTIA MARCO III.
"LÍMITES Y RETOS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE".
Vicent Borrás Catalá. Profesor del Departamento de Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona.
- 17:00 h.** MESA REDONDA.
"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 Goikortza. Agente de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Instituto Navarro para la Familia e Igualdad. Dpto. Políticas Sociales. Gobierno de Navarra.
HAUR ETXEKAK: NIDOS FAMILIARES EN LAS REDES COMUNITARIAS DE CUIDADO INFANTIL.
Maite 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-kohesio eta etorkizunerako inbertsiorako bidean egingo da, eta erantzukideko kontziliazioa eta gurasotasuna izango dira ezaugarriak estrategikoak.

2012ko
AZARAREN 6tik-7ra

Europa Jauregia
VITORIA-GASTEIZ

Antolatzaileak:



Laguntzaileak:



18:30 h. FIN DE SESIÓN.

7 de noviembre

Gestión del Programa Haur-Etxea, Nidos Familiares.
Aginizari Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social.

EL COMPROMISO IBEROICIA

M^o Angeles Alcázar. Iberoicía.

PROYECTO BELLOTA-COÑOLLA

Juan José Salegui. Bellota Herramientas.

FIN DE SESIÓN.

9:00 h. PONENTIA MARCO IV.

"LA PARENTALIDAD POSITIVA. NUEVO PARADIGMA DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON LAS FAMILIAS".

Juan Carlos Martín. Profesor del Dpto. de Educación. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

9:45 h. PONENTIA.

"LA PARENTALIDAD POSITIVA EN ESPAÑA Y EUROPA".

Félix Barojas. Subdirector General de Familia. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

M^o José Rodrigo. Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de La Laguna.

11:00 h. PAUSA/CAFÉ.

11:30 h. PONENTIA.

"LA PARENTALIDAD POSITIVA EN LA CAPV".

Enrique Arranz. Catedrático de Psicología de las Familias. Universidad del País Vasco UPV/EHU.

Juan Luis Martín. Doctor en Psicología. Centro Universitario de Psicología de la Familia. HAEZI-Etxadi.

12:00 h. MESA REDONDA.

"EXPERIENCIAS DE BUENAS PRÁCTICAS EN PARENTALIDAD POSITIVA".

INICIATIVA GIZONDUZ

Ander Bergara. Técnico de Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Gobierno Vasco.

LA EXPERIENCIA ASTURIANA DE IMPLANTACIÓN DEL

PROGRAMA-GUÍA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES, EDUCATIVAS Y PARENTALES COMO UNA

PRESTACIÓN BÁSICA DEL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS

SOCIALES PONENTES

Carlos Becadóniz. Coordinador del observatorio de la Infancia. Principado de Asturias.

PROGRAMA DE APOYO EDUCATIVO A LAS FAMILIAS

Luisa García Gumiel. Jefa del Programa de Dinamización Cultural. Instituto Municipal de

Educación de Barcelona.

LOS DIEZ MANDAMIENTOS DE LA PARENTALIDAD POSITIVA EN LA ADOLESCENCIA

Alfredo Oliva. Profesor de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Sevilla.

14:30 h. CLAUSURA OFICIAL.



PROGRAMA

Azaroaren 6an

- 08:30 h.** EGIAZTATZEA.
Gemma Zabaléta, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saibilburua Eusko Jaurlaritzan.
- 09:00 h.** INAUGURAZIO OFIZIALA.
Inigo Larraceta, Ararteko,
Javier Marato, Vitoria-Gasteizko alkatea.
- 09:30 h.** I. HITZALDI NAGUSIA.
FAMILIETAN ETA HAURTZAROAN NOLA ONDO INBERTITU.
Gosta Esping-Andersen, Soziologia Irakaslea Universitat Pompeu Fabra, Barzelona.
- 10:30 h.** ATSEDEVALDIA. KAFFEA.
- 11:00 h.** MAHAI INGURUA.
FAMILIAK ETA FAMILIA-POLITIKAK GAUR EGUN:
GAUR EGUNeko EGOERA ETA ETORZKIZUNERAKO ERRONIKAK
Victor Urrutia, Lehenadarkaritzako Prosektzio Soziologikoa Kabineteko Zuzendaria, Eusko Jaurlaritzan.
- 12:30 h.** AURKEZPENA.
FAMILIETAN LAGUNTZEKO ERAKUNDE ARTEKO III. PLANA.
Loli Garaíta, Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaria, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Jaurlaritzan.
- 13:15 h.** BAZKALTEKO ORDUA.
- 15:00 h.** II. HITZALDI NAGUSIA.
HAZIERA ETA BIZITZA LABORALA BATERATZERIK BA AL DAGO, ALA HAZIERA BERRIZ PLANTEATZEA GIZARTEA BERRIZ PLANTEATZEA DA?
Jorge L. Tizón, Ramón Llull Unibertsitat-eko Institut Unibertsitariaren zuzendaria, Barzelona.
- 16:00 h.** III. HITZALDI NAGUSIA.
KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA BEHARREKOA DA BIDEZKO GIZARTEA EDUKI AHAL IZATEKO.
Vicent Borrás Catalá, Soziologia Saileko irakasle titularrak, Unibertsitat Autònoma de Barzelona.
- 17:00 h.** MAHAI INGURUA.
KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEARI BURUZKO MAHAI INGURUA.
FAMILIA-POLITIKAK: GIZARTE-KOHESIOAREN ALDEKO INBERTSIDIA, NORVEGIA, GURE INSPRAZIOA?
Carmen Sanz, Hispaniar-Norvegiar Merkataritza Gaietako presidentea.
- ADSKIDEZARAKO TOKIKO ITUNAK: ERANTZUNKIDEASUNAREN ALDEKO APUSTUA**
Idoia Gaikotezkoa, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun-eragilea, Familia eta Berdintasunerako Nafarroako Institutua.
- HAUR ETXEN, FAMILIA-HABIAK HAURREN ZANIKETAREN SARE KOMUNITARIOETAN**
Maite Calleja / Eva de las Heras, Hour-Etxea.

Familia-habiak Programako Kudeaketa Taldeko partaideak.

IBERDOLA KONFIRMOSUA

M^{re} Angeles Alcázar, Iberdrola Taldeko Proiektu Sozialen Zuzendaria.

BELLOTA-KONJULIA PROIEKTUA

Juan José Salegui, Pertsoneen Saileko arduraduna, Bellota Herramientas.

18:30 h. AMAIERA.

Azaroaren 7an

9:00 h. IV. HITZALDI NAGUSIA.

GURASOTASUNA, FAMILIEKO ESKU-HARTZE PSIKOSOZIALEKO PARADIGNA BERRIA.
Juan Carlos Martín, Hezkuntza Saileko Kamaria Hondiko Unibertsitatean.

9:45 h. HITZALDIA.

GURASOTASUNA ESPANIAN ETA EUROAPAN.

Félix Barajas, Familiako Zuzendaritza, Osasuneko, Gai Sozialen eta Aukera Berdintasuneko Ministerioa.

M^{re} José Rodrigo, Bilakaren eta Hezkuntzaren Psikologiako Katedraturikoa, La Laguna-ko Unibertsitatean.

11:00 h. ATSEDEVALDIA. KAFFEA.

11:30 h. HITZALDIA.

GURASOTASUN POSITIBO EUSKADIN.

Enrique Arranz, Familia-Psikologiako Katedraturikoa, Euskal Herriko Unibertsitatean.

Juan Luis Martín, UPV/EHUko Soziologiaren Doktorea, HAEZI-Etxadi.

12:00 h. MAHAI INGURUA.

GURASOTASUN POSITIBOARI BURUZKO PRAKTIKA ONAK. GEZONDULZ EKIMENA

Ander Bergara, Emakumeen Euskal Erakunde teknika, Eusko Jaurlaritzan.

ASTURIAR ESPERIENTZIA, PROGRAMA-GIDA, EZARTZEKO, ENJOZIO-, HEZKUNTZA- ETA GURASO-GAITASUNAK

GARATZEKO, GIZARTE-ZERBITZUEN SISTEMA PUBLIKOKO ONARRIZKO PRESTAZIO GISA

Carlos Becedóniz, Haurren Behatokia Koordinatzailea, Asturiasko Printzerria.

FAMILIETAN HEZTZE LAGUNTZEKO PROGRAMA

Luisa García Gumiel, Dinamizazio Kulturari buruzko programa arduraduna, Barzelonako Udal Hezkuntza Institutua.

GURASOTASUN POSITIBOAREN HEMAR MANAMENDUAK

NEBAZAROAN

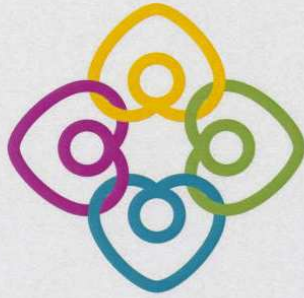
Alfredo Oliva, Bilakaren eta Hezkuntzaren Psikologiako irakaslea, Sevillako Unibertsitatean.

14:30 h. KONGRESUAREN AMAIERA.

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 responsable y la parentalidad positiva son unos de los elementos estratégicos.

6-7 nov. 2012

Palacio de Congresos Europa
VITORIA-GASTEIZ

Organizadores:



Colaboran:



WWW.CONGRESOPOLITICASFAMILIARES.COM





Mesa redonda: “Las familias y las políticas familiares hoy: situación actual y retos a futuro” integrada por Victor Urrutia, Luis Sanzo, Joseba Zalakain y Gosta Esping-Andersen, moderada por Fernando Fantova.



Ponencia Marco I: Gosta Esping- Andersen “Cómo invertir bien en las familias y en la infancia”, presentada por Oscar Seco –GizaLab-.



Mesa redonda: “Experiencias de conciliación corresponsable” en la que participaron Juan José Salegui – Bellota Herramienta-, M^a Angeles Alcazar –Iberdrola-, Maite Calleja y Eva de las Heras – Agintzari, sociedad cooperativa de iniciativa social-, Idoia Goikoetxea –Instituto Navarro para la Familia e Igualdad, Gobierno de Navarra- y Carmen Sanz –Presidenta de la Cámara de Comercio Hispano Noruega-, moderada por Gloria Múgica, Directora de Planificación e Innovación en el Empleo, Gobierno Vasco.

3.5.6.- Jornada “Avanzamos conciliando: dimensiones organizativas, familiares y de integración social” en el marco del Foro para la Igualdad de Emakunde

El 19 de mayo de 2010, la Dirección de Política Familiar y Comunitaria, la Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo –anteriormente Dirección de Innovación Sociolaboral- y la Dirección de Inmigración tomaron parte en el Foro para la Igualdad 2010 de Emakunde con la jornada “Avanzamos conciliando: dimensiones organizativas, familiares y de integración social”, en ella presentaron las acciones que en materia de conciliación de vida laboral y familiar estaban realizando y que hemos expuesto en los anteriores apartados.

EMAKUNDE
ERAKOZLEGIEN BERTSIAL ERANTZUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
Euzko Jaurlaritzako emakunde autonomatutuna
Gobierno Vasco de la Mujer

VII. berdintasunerako gunea
foro para la igualdad 2010

GIZARTE ANTOLAKETA ERANTZUKIDERAKO DENBORA BERRIAK
NUEVOS TIEMPOS PARA UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE
GIZARTE ANTOLAKETA ERANTZUKIDERAKO DENBORA BERRIAK

www.emakunde.euskadi.net

Maiatzaren 10etik 30era - Del 10 al 30 de Mayo

Adjuntamos el cartel del foro y el programa de la jornada como documentos número 19 y 20.

Además, en el marco de la misma tuvo lugar un World Café con la asistencia de 27 personas procedentes de todo tipo de entidades públicas, privadas, asociaciones... El World Café tenía como objetivo recabar información, ideas, sugerencias... en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de cara al III Plan Interinstitucional de apoyo a las familias.

Se organizó en tres bloques, que a su vez se desarrollaban en preguntas:

1er bloque: NECESIDADES DE CONCILIACIÓN

¿Con qué necesidades de conciliación se encuentra usted en su vida cotidiana?.

2º bloque: SOLUCIONES DE CONCILIACIÓN

¿Qué medidas o que ajustes podrían solucionar esas necesidades?

¿ Cree que la conciliación de la vida laboral y familiar mejoraría si los horarios cambiesen?

¿ Qué tipo de cambios deben hacerse en los horarios de trabajo para que favorezcan la conciliación?

¿ Qué opina de las guarderías en los centros de trabajo?

¿ Considera que en alguna ocasión pueden resultar perjudiciales ?

¿Cree que la conciliación mejoraría si mujeres y hombres compartieran trabajo de una manera equilibrada tanto fuera como dentro de casa?

3º bloque: LAS MEDIDAS DEL GOBIERNO CUYO OBJETIVO ES EL IMPULSO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

¿Qué opinión le merecen las ayudas económicas a los trabajadores-as que se acojan a excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos-as menores y familiares dependientes?

- ¿ Considera que son eficaces?
- ¿ Considera que en alguna ocasión pueden resultar perjudiciales ?
- ¿ Conoce otras medidas de conciliación impulsadas por el Gobierno ?
- ¿ Qué otro tipo de medidas de conciliación debe impulsar el Gobierno Vasco?

Se adjuntan las conclusiones del World Café como documento número 21 en el que se recoge las respuestas a las preguntas planteadas.

Fotos tomadas en el desarrollo del World Café:



3.5.7.- Ponencia “Realidad y perspectivas de las políticas públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal” en los XXIX Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco en el marco de una jornada organizada por el Ararteko

El 9 de julio de 2010, el Ararteko organizó una jornada titulada “[Hacia una revisión de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal](#)” dentro de las “Jornadas sobre Derechos Humanos” se los XXIX Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco, en ellas participó María Dolores García García, Directora de Política Familiar y Comunitaria con la ponencia “*Realidad y perspectivas de las políticas publicas de la Comunidad Autónoma de País Vasco de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*”.

El documento de la ponencia se adjunta como número 22.

Para más información, el enlace es:

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



3.5.8.- V Congreso Nacional para la racionalización de los horarios españoles, Valladolid, 2010: Accesit a la entidad que más haya contribuido a la adopción de unos horarios racionales

En el V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, celebrado en Valladolid los días 19 y 20 de octubre de 2010, se realizó el Acto de entrega de los V Premios Nacionales para Racionalizar los Horarios.

La Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco obtuvo un **accésit en la categoría de Premio a la Entidad**. Recogieron el premio D^a Gloria Múgica, Directora de Innovación Sociolaboral y D. Rubén Mateos, Director de Gabinete de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, D^a Gemma Zabaleta.

Para más información, consultar en:
<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 Zafrá*, 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.- Primer premio nacional Alares 2012 a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, modalidad instituciones

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco ha recibido el Primer Premio Nacional, modalidad Políticas institucionales de conciliación de la vida familiar y laboral que concede la [Fundación Alares, edición 2012](#). La candidatura presentada tiene su eje en el concepto de conciliación corresponsable y recoge todas las medidas que el Departamento desarrolla a través de la Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo y la Dirección de Política Familiar y Comunitaria.



En un momento de la ceremonia, Javier Benavente Barrón , Presidente de la Fundación Alares con Gemma Zabaleta, Consejera de Empleo y Asuntos Sociales.

“El Premio recibido es un impulso para seguir trabajando en esta línea de acción que supone la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras y de sus familias,

al mismo tiempo que genera un aumento en la competitividad de nuestras empresas'
palabras de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales en el momento de la recepción del premio.



Galardonados en las distintas modalidades de los Premios de la Fundación Alares junto a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez.

3.6.- Planificación de medidas y acciones en el período 2011-2015, que afectan a diversas instituciones públicas y departamentos de Gobierno Vasco, para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral



3.6.1.- III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma del País Vasco



El Plan es aprobado por el Consejo de Gobierno de 27 de diciembre de 2011 y es presentado en el Parlamento Vasco el 21 de marzo de 2012; por su relevancia es considerado Plan de Gobierno. En su proceso de elaboración han participado activamente instituciones públicas, privadas, departamentos del Gobierno Vasco, expertos europeos y también la ciudadanía a través de sus aportaciones en Irekia, el portal del Gobierno Vasco creado para favorecer la participación y colaboración ciudadana.

La fundamentación del Plan se encuentra en [el Estudio sobre la situación de las familias de la Comunidad Autónoma del País Vasco](#) y en la [Evaluación del II Plan Interinstitucional de apoyo a las Familias](#).

El Plan declara como principio referente de su praxis “*la conciliación corresponsable desde la búsqueda de nuevas y eficaces herramientas que posibiliten que todas las personas y toda la sociedad se sienta y esté activamente involucrada personal y activamente en este esfuerzo*”.

Su línea estratégica 1 es la potenciación de servicios, medidas y políticas que apoyen a las familias y propicien su autonomía y, entre sus objetivos, tiene la potenciación de la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral, que se desarrolla en 19 medidas.

Entre las medidas que el Plan proyecta relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral resaltamos:

- Medida 46.- Ajuste de los horarios de las acciones formativas ofertadas para fomentar la conciliación horaria, asegurando que las horas de inicio o de finalización de las acciones no coincida con los horarios de entrada o salida escolar. Responsable Lanbide, Servicio Vasco de Empleo.
- Medida 48.- Orientación para el impulso de iniciativas de teletrabajo en las administraciones públicas vascas y en las empresas de la CAPV. Responsable el Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco.
- Medida 51.- Desarrollo de iniciativas dirigidas a las Juntas Generales de los Territorios Históricos y a las Diputaciones Forales para que estudien la implementación de exenciones fiscales a entidades privadas que fomenten la conciliación de la vida familiar y laboral. Responsables el Departamento de Economía y Hacienda y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- Medida 57.- Desarrollo de acciones articuladas a través de la Conferencia Sectorial de asuntos sociales dirigidas al Gobierno Central para:
 1. Desarrollar el artículo 4.3 de la Ley 20/1997 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo relativo al derecho del trabajador y trabajadora autónoma a la conciliación de su actividad profesional con su vida familiar y personal.
 2. Reconocer a las familias monoparentales con dos o más hijos como familias numerosas.
 3. Ampliar los permisos por nacimiento y puedan ser disfrutados por padres y madres.
 4. Estudiar la implementación de la obligatoriedad del permiso de paternidad.
 5. Ampliar la posibilidad de reducción de jornada laboral hasta los 12 años de edad del hijo o hija.
 6. Estudiar la implementación de las excedencias en períodos de vacaciones escolares por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años.
 7. Estudiar la implementación de las ampliaciones de las bonificaciones de cotización de Seguridad Social al 100% en casos de excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas y, sobre todo, de familiares dependientes.
 8. Estudiar el fomento de la contratación parcial adaptando su cotización a la Seguridad Social de forma que sea proporcional respecto a la jornada completa.
 Responsable el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- Medida 58.- Desarrollo de iniciativas para que se incorpore la conciliación de la vida familiar y laboral a la mesa de diálogo social y al entorno empresarial. Responsable el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.

- Medida 59.- Impulso de la flexibilidad horaria en colaboración con Confebask y sindicatos para la introducción de medias de conciliación en los convenios colectivos. Responsable el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- Medida 60.- Apoyo a las iniciativas extraescolares diseñadas que flexibilicen los horarios escolares, favorezcan la conciliación familiar, personal y laboral y transmitan valores positivos. Responsable el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Medida 145.- Promover iniciativas que indaguen sobre las posibilidades de coordinación de los horarios laborales, escolares, institucionales y del comercio. Responsable el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- Medida 146.- Estudio de la flexibilización en los periodos de adaptación de las Haureskolak. Responsable el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Medida 165.- Iniciativas experimentales de creación de bancos del tiempo y de intercambio de atenciones y apoyos entre generaciones que ayuden a simplificar la complejidad de la vida diaria en cualquier entorno comunitario: realización de pequeños arreglos, acompañamiento de niños y niñas en actividades lúdicas, compras cotidianas, elaboración de comidas, etcétera. Responsable el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- Medida 167.- Puesta en marcha de experiencias de sincronización horaria entre los organismos públicos, medios de transporte, comercios, centros educativos y empresas en general. Responsable el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.

Para mayor información, consultar en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-contpfc/es/contenidos/informacion/terce_plan_apoyo_familias/es_planfami/tercer_plan_apoyo_familias.html

Se adjunta como documento número 23 el Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias.

Folletos explicativos del III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias dirigido a profesionales:



¿Qué es?

Es un documento de planificación sobre política familiar en el que se señalan las líneas estratégicas y medidas a llevar a cabo para el periodo 2011-2015. Dicha la distribución de competencias existentes tiene carácter interinstitucional, es decir, se va de orientación y compromiso tanto a los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco, Euzkadi, como a las Diputaciones y Ayuntamientos. Ha sido elaborado con el consentimiento y la participación de todos ellos, así como con las organizaciones sociales, responsables y la ciudadanía en general. El objetivo último del III Plan es contribuir a la mejora del bienestar y calidad de vida de la familia, fomentando la corresponsabilidad de toda la sociedad en esta tarea.

Algunos de los principios en que se basa el III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias:

- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la involucración activa y corresponsable de todas las personas y de toda la sociedad: empresarios, trabajadores, comerciantes, administraciones, ...
- El empoderamiento de las familias, apoyándolas y capacitándolas a fin de que puedan definir y desarrollar sus proyectos de vida en base a su autonomía y recursos.
- La coordinación de toda la entidades, públicas o privadas, a la hora de diseñar y definir sus actuaciones desde una perspectiva transversal del ámbito de familia.
- La sensibilización y toma de conciencia personal y colectiva de la ciudadanía y de todos los agentes sociales de la CAPV sobre los valores de la familia.
- La investigación que permite avanzar con eficacia y eficiencia, trabajar con datos y establecer indicadores para la mejora.
- La flexibilización de los servicios existentes adaptándolos a las necesidades de las familias.

Estos principios tienen su concreción en cuatro líneas estratégicas, 15 objetivos y 169 medidas.

Líneas estratégicas

Provisión de servicios, medidas y políticas que apoyen a las familias y que permitan desarrollar sus proyectos vitales con autonomía.

Provisión y difusión del conocimiento a las familias y a los agentes sociales dirigidos a impulsar su empoderamiento, la sensibilización social y la prevención.

Coordinación interdepartamental e interinstitucional de las políticas de apoyo a las familias y desarrollo de la participación social.

Nuevos paradigmas y marcos de actuación en las políticas y medidas de apoyo a las familias.

Objetivos

Crear, desarrollar y diversificar servicios y soporte para promover el desarrollo de los proyectos familiares. Concretar centros de recursos o indicadores generados por el cuidado de los miembros de las familias y por el desarrollo de sus proyectos familiares. Potenciar las posibilidades de conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral.

Fomentar la provisión en las políticas familiares tanto en el ámbito de la atención de la infancia como del bienestar de la familia.

Aumentar el conocimiento y la divulgación de las políticas de apoyo a las familias. Utilizar y difundir los datos y el mismo social que generan las políticas de apoyo a las familias.

Fomentar la conciencia ciudadana sobre la corresponsabilidad de las familias y respecto a la diversidad en las expresiones del sector y dentro de familia.

Potenciar la mejora de las competencias personales requeridas para el desarrollo de los proyectos familiares.

Fomentar la organización institucional de las políticas de familia, los factores comparables y la corresponsabilidad. Promover la participación de la ciudadanía en las políticas de apoyo a las familias, impulsar la creación y el desarrollo de un sistema de información integrado y compartido. Avanzar hacia la incorporación de criterios económicos y fiscales en relación a las políticas de apoyo a las familias.

Desarrollar marcos teórico-conceptuales sobre las realidades y figuras de vulnerabilidad de las familias. Analizar impactos y efectos de las políticas de apoyo a las familias. Impulsar relaciones y programas interdepartamentales de apoyo a las familias.

Algunas de las medidas del III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias

Medidas y bonos fiscales que pretendan compensar costes directos e indirectos generados por el cuidado de los miembros de la familia y por el desarrollo de sus proyectos familiares.

- Desarrollo de la ayuda -suja a disponibilidad presupuestaria- por el nacimiento y mantenimiento de hijos e hijas, en el marco normativo de la Ley 13/2008 -medida número 37.-
- Regulación del sistema de estadización de la renta familiar y su extensión a las ayudas de la Dirección de Política Familiar y Comunitaria en la que se aplica el factor renta -medida número 132.-
- Desarrollo normativo para la constitución de un Fondo de garantía único para la CAPV que asegure el pago alimentario en casos de ruptura familiar -medida número 36.-
- Solidad al Gobierno Central para que las familias monoparentales con dos o más hijos se reconozcan como familias numerosas -medida número 57.-
- Avance en la homogenización de las deducciones por medida familiar existentes en las políticas fiscales -medida número 129.-
- Desarrollo de iniciativas dirigidas a procurar una armonización en las bonificaciones destinadas a las familias numerosas -medida número 115.-

Medidas que pretendan potenciar las posibilidades de conciliación corresponsable de la vida familiar, laboral y personal. Mantenimiento de las ayudas por conciliación de la vida familiar y laboral -suja a disponibilidad presupuestaria- según el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral promoviendo que un número creciente de padres y madres trabajadoras se acojan a las mismas -medida número 56.-

Apoyo a las iniciativas administrativas diseñadas que flexibilicen los horarios escolares, favorezcan la conciliación familiar personal y laboral y transmitan valores positivos -medida número 60.-

Refuerzo de redes comunitarias de cuidadores de niños y niñas -medida número 55.-

Desarrollo de programas y campañas de sensibilización e información sobre conciliación y corresponsabilidad dirigidas

a la sociedad y a las organizaciones y agentes sociales y a las empresas -medida número 86.-

Desarrollo de acciones dirigidas al Gobierno Centralidad de ampliación de permisos de paternidad y maternidad por nacimiento, estudio implementación obligatoriedad de permiso de paternidad... -medida número 57.-

Desarrollo de iniciativas dirigidas a las Juntas Generales de los Territorios Históricos y a las Diputaciones Forales para que estudien la implementación de exenciones fiscales a entidades privadas que fomenten la conciliación de la vida familiar y laboral -medida número 51.-

Creación y mantenimiento del Portal de conciliación -Conciller- dirigido a facilitar herramientas para la conciliación y el desarrollo de medidas de conciliación -medida número 52.-

Desarrollo de iniciativas para que se incorpore la conciliación de la vida familiar y laboral a la mesa de diálogo social y al entorno empresarial -medida número 58.-

Medidas dirigidas a potenciar el desarrollo de las competencias personales requeridas para el desarrollo de los proyectos familiares y diversidad familiar.

Implementación de programas de parentalidad positiva para el desarrollo de habilidades y competencias -medida número 101.-

1ª Identificación y evaluación de iniciativas de parentalidad positiva que se desarrollan en la CAPV en 2011.

2ª Elaboración de nuevos propuestas de parentalidad positiva para el desarrollo de las habilidades y competencias parentales basadas en la evidencia científica, en 2012.

3ª Puesta en marcha de un banco de recursos de parentalidad positiva, realizado en coordinación con agentes científicos y puesto a disposición de profesionales que trabajen en ese ámbito, en 2013.

4ª Programa y extensión de acciones de parentalidad positiva, en 2013 y 2014.

Desarrollo de campañas de difusión entre la población pven sobre nuevos modelos de familia, parentalidad positiva, corresponsabilidad y conciliación -medida número 79.-

TEXTO COMPLETO EN CASTELLANO

<http://www.euskadi.net/planfamilia>

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN
FAMILIEI LAGUNTZEKO
ERAKUNDE ARTEKO III. PLANA
2011-2015



2011ko abenduaren 27ko Jaurlaritzaren Kontsekiaren onarria





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



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



Zer da?

Familia politikoaren buruko proiektu dokumentua da 2011-2015 aldirian garatu behar den neurriak eta lito estrategiak berrin ditu. Planen dagoen dokumentu berrituak, dudenaz, erakunde arloko planak da, hau da, Euzko Jaurlaritzaren sail guztiak, Erakundeak eta Foru Auzumendiak, Udalak, erakundeak eta konpromisoak har dezakete.

Plan, egitza gela erakunde horiek guztiak parte hartu dute, baita garte-erakundeak eta herriak, orokor, ere. III. Planaren arloko heburua zera da: familia biziak eta organoak hobetzen laguntzea eta, horretarako, garte-erakundearen erantzukidetasuna bultzatu behar da arlo horretan.

Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Plana honako printzipio hauetan oinarritzen da, besteak beste:

- Biztas pertsonala, familia-bizitas eta lan-bizitas utzitzea, pertsona guztiak eta garte-erakunde guztiak laguntzeko, merkatarik administratiboki... modu aktiboa eta erantzukidetasun tartasun sortu.
- Familien aldatzeak, familiak laguntzea, berein bidez-proiektuak dituzten eta garatu dituzten, berein autonomia eta baliabideetan oinarritu.
- Erakunde guztiak publikoak edo pribatuak koordinatzea berein jarraitu dituzten eta defintzioaren familien eremutan zeharkako ikuspegi baten laguntza.
- Herriak eta EAko garte-erakunde guztiak erabilgarritzea eta koordinatzearen modu pertsonalen eta kolektiboki.
- Beritas, hori esan ezin daiteke eta ezberdintasunak baliabide, dituzten lan egiteko eta hobetzeko adarrek ezar dituzte.
- Egan dituzten zerbitzuen mailagatua familien erantzukidetasunarekin egokitu.

Printzipio horiek lau lito estrategikotan, 15 heburutan eta 169 neurritan garatzen dira.

Ildo estrategikoak	Heburuak
<p>Familiei laguntzeko eta hein biztas-proiektuak autonomiaz garatzea</p> <p>Subjektuko zerbitzu neurri eta politikak indartzea.</p>	<p>Sistema publikoak eskaintzeko zerbitzuen mailagatua, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.</p> <p>Familiei laguntzeko, autonomik, eta familiek berein, familia-proiektuak garatzea, autonomik edo ezarritu zerbitzuak baliabideak.</p> <p>Familia-bizitas, biztas pertsonala eta lan-bizitas erantzukidetasunarekin: autonomik edo publiko bultzatzea.</p>
<p>Familia eta hein biztas-proiektuak autonomiaz garatzea</p> <p>Subjektuko zerbitzu neurri eta politikak indartzea.</p>	<p>Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak sortzea</p> <p>diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.</p> <p>Erantzukidetasunarekin, familien hein biztas-proiektuak autonomiaz garatzea, autonomik edo publiko bultzatzea.</p> <p>Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak sortzea</p> <p>diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.</p>
<p>Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak sortzea</p> <p>diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.</p>	<p>Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak sortzea</p> <p>diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.</p> <p>Familiei laguntzeko politikak sortzea</p> <p>diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.</p>

Hona hemen Familiei Laguntzeko Erakunde Arteko III. Planeko hainbat neurri

I. Familiei laguntzeko politikak autonomiaz garatzea, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.

- Sinergiak edo aldiak jarri eta murriztu egitza eragortzen dituzten erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- EAko erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.
- Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.
- Familiei laguntzeko politikak sortzea
- diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.

II. Familia-bizitas, biztas pertsonala eta lan-bizitas utzitzea, pertsona guztiak eta garte-erakunde guztiak laguntzeko, merkatarik administratiboki... modu aktiboa eta erantzukidetasunarekin bultzatzea.

- EAko erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.
- Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.
- Familiei laguntzeko politikak sortzea
- diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.

III. Familia-proiektuak eta familia-bizitasaren garrantza bideratzea, autonomiaz garatzea, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.

- EAko erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.
- Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.
- Familiei laguntzeko politikak sortzea
- diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.

IV. Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.

- EAko erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.
- Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.
- Familiei laguntzeko politikak sortzea
- diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.

V. Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.

- EAko erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.
- Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.
- Familiei laguntzeko politikak sortzea
- diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.

VI. Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.

- EAko erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.
- Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.
- Familiei laguntzeko politikak sortzea
- diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.

VII. Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.

- EAko erakunde guztiak erantzukidetasunarekin bultzatzea.
- Familia politikoaren proiektuak autonomiaz, familien erantzukidetasunarekin egokitzea.
- Familiei laguntzeko politikak planatzea eta indartzea eragortzea.
- Familiei laguntzeko politikak sortzea
- diuzten etxeak eta garte-erakundeak erantzukidetasunarekin bultzatzea.

TESTU OSCOA ez dago

<http://www.euskadi.net/familiaplana>