

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

ALDAY FUNDAZIOAREN BERDINTASUN ETA ADISKIDETZE BATZORDEA

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

Parte hartzeko gune bat izatea, Alday Fundazioan berdintasuna eta kontziliazioa bultzatzeko ekintzak proposatu, aztertu eta garatzeko. Espazio horretan zeharkako partaidetza izango dute profil profesional, egoera pertsonal eta bizi-une desberdinak dituzten pertsonen, langile gehienak ordezkatzea bilatuz. Haren helburua izango da erakundeko langile askori mesede egingo dieten beharrak identifikatzea eta neurriak diseinatzea.

ENTITATE ARDURADUNA:

Alday Fundazioa

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: GUZTIZKOAREN 39 – 87% EMAKUMEAK	GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: GUZTIZKOAREN 6 – 13% GIZONAK
--	--

WEBGUNEAK:

<https://residenciaalday.com>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

HASIERA DATA: 2022KO UZTAILA	HARREMANETARAKO PERTSONA: IRUNE GARCIA MARTINEZ UNAI MARTIN SANCHEZ
HARREMANETARAKO TELEFONOA: 945 399023	HARREMANETARAKO EMAILA: irunegarcia@residenciaalday.com umartin@residenciaalday.com

HITZ GAKOAK

Markatu praktikarekin lotura handiena duten 3 hitz gako bakarrik.

☐ Estrategia	☒ Pertsonak	☐ Aliantzak
☐ Hornitzaileak	☐ Gizarte Erantzukizun Korporatiboa	☒ Erakunde Eredua
☐ Zeharkakoa	☐ Kualitatiboa eta kuantitatiboa	☐ Kudeaketa sistematikoa, metodologia edo prozesua
☐ Diagnostikoa	☐ Berdintasunerako plana	☐ Ikerketak eta genero-analisiak
☐ Estrategian integrazioa	☐ Feminizidioa	☐ Genero-indarkeria
☐ Arriskuen prebentzioa	☐ Komunikazio eraginkorra / komunikazio ez-bortitza	☐ Barne-komunikazioa
☐ Kanpo-komunikazioa	☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista	☐ Gardentasun salarialean
☐ Soldata-arrakala	☐ Berdintasunerako kanpainak	☐ Formazioa eta sentsibilizazioa
☐ Mentoretza	☐ Joera sexistarik gabeko sustapena	☐ Emakumeak sartzea ordezkartza txikia duten eremuetan
☐ Batez ere emakumeen/gizonen sektorea	☐ Parte-hartze feminista	☒ Kontziliazio erantzukidea
☐ Denboraren eta espazioaren antolamendua	☐ Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna	☐ Segurtasuna, osasuna eta ongizatea
☐ Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta	☐ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	☐ Lan-baldintzak
☐ Ordainsari-politika	☐ Sailkapen profesionala	☐ Kristalezko sabaia
☐ Parekidetasuna	☐ Berdintasunerako lidergoa / lidergo feminista	☐ Interseksionalitatea, aniztasuna
☐ Emakume erreferenteen ikusaraztea	☐ Autodefentsa feminista	☐ Emakumeen ahalduntzea
☐ LGTBQ+ politikak	☐ Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak	☐ Gizarte esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA

☐ Hezkuntza	☐ Industria	☐ Zerbitzuak
☒ Osasun arloa	☒ Gizarte zerbitzuak	☐ Bestelakoak

DESKRIBAPENA:

2022tik aurrera, Alday Egoitzak Berdintasun eta Kontziliazio Batzordea du, zazpi kidez osatua: Alday Kontzilia Kide. Batzordea hilero biltzen da, urtearen hasieran programatutako bileretan, mugarri txikiak eta jarduteko jarraibideak ezartzeko asmoz. Batzordea diziplina anitzeko bilera-gelan elkartzen da, aurrez aurre, eta, behar izanez gero, urrunean konektatzeko aukera ematen du. Bilera bakoitzaren ondoren, akta bat sortzen da, langile guztientzat eskuragarri, atsedeen-gela komunean. Jakin badakigu gure sektoreak profil femeninoa duela nagusiki, eta adinekoei arreta emateak berekin dakarrela txanda jarraituak, 24/7 lana eta bizitza pertsonalean eta familia-bizitzan eragina izan dezaketen eskakizun emozionalak eta fisikoak. Horregatik, 2022. urtearen amaieratik aurrera, beste urrats bat emateko beharra onartzen dugu, eta Berdintasun Plan bat eta Kontziliazio Plan propio bat garatzen ditugu, gure beharren diagnostiko erreala batean oinarrituta. Konpromiso hori honako ekintza hauetan gauzatzen da:

- Berdintasun eta Adiskidetze Batzorde aktiboa, askotarikoa eta ordezkatzaileria izatea, hilero biltzen dena.
- Lan-hobekuntza esanguratsuak bultzatzea: malgutasunak, baimenak zabaltzea, lan-egutegi hobea, fisioterapiako doako zerbitzua, plusak handitzea, Berdingune edo Txikigune bezalako espazioak prestatzea, eta ordainsariak hobetzea.
- Langileentzako onurak dituzten plataformak bilatzea eta kontratatzea, hala nola ordainsari malgua eta osasun- eta ongizate-plataforma digitala.
- Jazarpenaren aurkako protokolo espezifiko bat sortzea eta eguneratzea, postontzi more batekin eta isilpeko kanalekin.
- Langilearentzako Arreta Zerbitzua (LTZ) eskaintzea, postontzi eta posta propioarekin.
- Eusko Jaurlaritzako Kontzilia Kide Komunitatean parte hartzea, gure logoan "K" txertatuz eta metodologiak aplikatuz.
- Gogobetetzeari buruzko aldizkako inkestak eta adierazle-sistemak egitea, gure neurrien eragina neurtzeko.

Gure ustez, ondo zaintzeko, zaintzen dituztenak ere zaindu behar ditugu. Horregatik, aurrera egiten jarraitzen dugu kontziliazioa, errespetua, ekitatea eta langileen ongizatea gure konpromiso instituzionalaren funtsezko osagai diren eredu batean.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

- 365-07-24an zerbitzua eman zuen erakundea aitzindaria izan zen kontziliazio- eta berdintasun-politikak sustatzen. Lizentziak eskatzeko prozesuak, neurri espezifikoak eta kontratu-harremanaren hasieratik horri buruz dagoen informazio guztia entregatuz, harrera-eskuliburuarekin batera.
- Batzordean bertan parte-hartze irekia eta horizontala izatea, langile guztiak gonbidatuta, lanbide-profil bakoitzari egokitutako neurriak eskainiz. Erabateko gardentasunarekin batera, batzorde bakoitzaren ondoren aktak argitaratuko dira, gogobetetze-inkesten emaitzak

argitaratuko dira, eta emaitzak eta datuak aztertuko dira. Jendaurrean partekatzeaz gain, webgunean jarritako urteko memorien bidez.

- Lanbide-profil guztietarako lan-txandak aukeratzen laguntzea, txanda hautatzeko fitxen bidez.
- Familientzako eta erakunde hornitzaileentzako neurriak egokitzea, lehentasunezko arreta-ordutegien, urruneko arreta-aukeren, bileren programazioaren eta abarren erregistroa sortuz.
- Komunitatearekiko integrazioa, ate irekien jardunaldiak, prestakuntza-jardunaldiak, jaiak... eginez, eskualde osoko pertsonak gonbidatuz, preskriptoreen bidez, hala nola osasun-zentroa edo Arespalditzako udala.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Sexuaren arabera bereizitako adierazle kuantitatiboak sartzea, praktikak emakumeengan eta gizonengan duen eragin berezia baloratzeko.

- Berdintasunaren eta bateragarritasunaren adierazleak
 - Adierazle eksklusiboen multzoa, berdintasunaren eta kontziliazioaren arloan
 - Sexuaren arabera bereizita
 - Adierazle kuantitatiboak
 - Neurri eta lizentzia bakoitzaren erabiltzaile kopurua
 - Gure Berdintasun Planaren helburuak lortzea
 - Kalifikazio-adierazleak:
 - Langileen gogobetetzea neurri bakoitzerako
- Asistentzia-adierazleak
 - Gure sektorearen berezko asistentzia-adierazleen multzoa, berdintasunaren ikuspegitik aztertuta, sexuaren arabera bereizita, eta zenbait afekzioen prebalentzia sexuaren arabera zehazteko aukera izanik.
- Gogobetetze-inkestak berdintasunaren eta kontziliazioaren arloan
 - 2023tik aurrerako emaitza publikoak

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Praktika hori bi zutabe handitan oinarritzen da: neurri espezifikoak eta zeharkako ekintzak. Zutabe bakoitzak erronka bereizi bat du; lehenengo **ERRONKA** Aldayko langileen kontziliazioa epe laburrean hobetzean datza; bigarren **ERRONKA**, berriz, erakundeak epe ertain-luzean duen kulturari buruzko estrategia aldatzeari dagokio.

Horregatik, erantsitako memorian bi erronketako bakoitzari erantzuten dioten helburuak zehazten dira.

Zeharkako helburua da enpresa-kulturan aldaketa bat egitea, ez soilik gizarte-erantzukizunaren ikuspegitik, baizik eta estrategia bat ere bai, langileen motibazioa bultzatzen duena, erakundeetan talentua erakartzen eta atxikitzen duena, errendimendua hobetzen duena eta, beraz, enpresen helburuak hobetzen laguntzen duena, erakunde eraginkorragoak eta errentagarriagoak baitira.

Memoria horretan, 2023tik, bi zutabeen bilakaera ikus daiteke, horien mendeko helburu guztietan bezala. Gainera, Berdintasun eta Kontziliazio adierazleetan, azken urteetako emaitzak ikus daitezke. Azkenik, erakundeak hainbat prestakuntza eskaini dizkie langile guztiei honako arlo hauetan: berdintasuna, kontziliazioa, erantzukidetasuna, sexu-jazarpenaren eta laneko jazarpenaren prebentzioa... Eta hasierako prestakuntza, lehen berdintasun-plana ezarrita.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

Adierazleen analisia adierazleen dokumentu berean egiten da. Aurrerapen-maila, horri buruzko oharra eta adierazle bakoitza hobetzeko ekintza-plan espezifikoak zehazten dira. Adiskidetzeko Batzordeak batera egiten du.

Balorazio positiboak, oro har, urteko gogobetetze-inkestetan.

Excel bat garatu da berdintasun- eta kontziliazio-neurrien "kostuarekin".

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

- Langile guztientzako urteko hedapena, urteko memoria argitaratuta
- Langile berri guztiei ematea, harrera-eskuliburuarekin batera.
- Bertsio inprimatua eta sarbide errazekoa, langileen atsedeen-gelan kokatuta
- Erraz iristeko hileko aktak, langileen atsedeen-gelan daudenak.
- Gogobetetze-inkestak emaitzak eta adierazleen emaitzak modu telematikoan eta informazio-bileran sozializatzea urte berri bakoitzaren hasieran.

DOKUMENTATUA:

- 1. Kontziliazio Planaren diagnostikoa
- Bateratzeko 1. Plana
- 2023-2026 aldirako 1. Berdintasun Planaren diagnostikoa
- Lehen Berdintasun Plana 2023-2026
- (2. prozesuan, 2027-2030 Berdintasun Plana eta Diagnostikoa)
- Gogobetetzeari, berdintasunari eta kontziliazioari buruzko galdetegiak 2023,2024,2025
- Berdintasun eta Kontziliazio Memoriak 2023,2024,2025
- Berdintasunaren eta bateragarritasunaren adierazleak
- Asistentzia-adierazleak
- Lizentziak eskatzeko prozedura
- Jokabide desagokiak, pertsonen arteko gatazkak eta sexuagatiko diskriminazioa lan-eremuan arautzeko prozedura
- Burnouten prebentziorako eta jarduteko protokoloa
- Alday Fundazioaren lan-baldintzak hobetzea

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Langileen gogobetetze-inkesten emaitzak
- Berdintasunaren eta kontziliazioaren arloko adierazleen emaitzak
- Zailtasun nagusiak:
 - Hobekuntza horiek kuantifikatzea ahalbidetuko duten sistemak ezartzea
 - Neurriak edo hobekuntzak eskatzeko, kuantifikatzeko eta prozedura eta protokoloetan islatzeko modua "profesionalizatzea".
- Jasotako laguntza nagusiak:
 - Kontzilia komunitateari atxikitzea, eta topaketa eta batzordeetan parte-hartze aktiboa izatea. Foro horietan beste erakunde batzuen ideiak entzun eta xurgatzea. Gure bizipenak lehen pertsonan emateaz gain
 - Euskalit, hau da, ADISKIDETZEAREN KUDEAKETA AURRERATURAKO GIDA argitaratzea.
 - Gida honi esker, zailtasunen zati handi bat konpondu ahal izan da, airean geratzen ziren edo zentzu argirik gabe nahastuta geratzen ziren ideia eta ekintza horiei guztiei ordena emanez.
 - Gidan azaldutako 6 zutabeetan oinarrituta, gure esku-hartze guztiak ordenatzen joan gara, eta gure hobekuntza-ekintzak errazago behatu ahal izan ditugu.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Praktika erraza da, baina konstantzia eta ekintza-gidoi zehaztua behar ditu.

Hasteko, batzorde bat sortuko da, profil profesionaletan, adinean, sexuan eta abarretan askotarikoa, parte-hartzea bultzatuz, dela aurrez aurrekoa, dela urrunekoa; langile guztiei komunikazio-bideak emango zaizkie, ideia talde osoaren artean zabaltzeko.

Horren ondorioz, planteatutako hobekuntza guztiak hautematen dituzte, ikuspegi pertsonalago batetik.

Aplikatutako hobekuntza-kopurua, edozein direla ere, ondo definituta eta jasota geratu behar da. Kotsultatzeak errazak izan behar dute, eta sarrera berriei ondo azalduta geratzen dira. Harrera-prozesua sistematizatuz, langile berri guztiei ematen diezu balio hori, eta hasiera-hasieratik integratuta sentitzen zara. Gainera, erakundearen eta langilearen artean bilatzen den erantzukidetasuna indartzen du.

IKASKUNTZAK:

- Erakundea kudeatzea, langileen berdintasuna eta kontziliazioa aintzat hartuta, eta bi eragileen beharrak kontuan hartuta.
- Erantzukidetasun-harremana sortzea, malgutasuna erakutsiz lanaldiak eta lanpostuak egokitzeak, betiere planteatutako helburuak betetzen baditu.
- Erabaki bakoitza gardentasun osoz lagunduta, elkarrekiko konfiantza sortuz.

- Etengabeko hobekuntzak bilatzea, foroetan, batzordeetan, newsletterretan, benchmarkingean, gogobetetze-inkestetan eta abarretan aktiboki parte hartzeagatik.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Erantsi, hala badagokio, aurretik azaldutakoa egiaztatzeko materialak edo eranskinak. Bereziki baloratuko da kudeaketaren bilakaera erakusten duten datu kuantitatiboak, adierazleak eta grafikoak ematea **sexuaren arabera bereizita**.

- 1. Kontziliazio Planaren diagnostikoa
- Bateratzeko 1. Plana
- 2023-2026 aldirako 1. Berdintasun Planaren diagnostikoa
- Lehen Berdintasun Plana 2023-2026
- (2. prozesuan, 2027-2030 Berdintasun Plana eta Diagnostikoa)
- Gogobetetzeari, berdintasunari eta kontziliazioari buruzko galdetegiak 2023,2024,2025
- Berdintasun eta Kontziliazio Memoriak 2023,2024,2025
- Berdintasunaren eta bateragarritasunaren adierazleak
- Asistentzia-adierazleak
- Lizentziak eskatzeko prozedura
- Jokabide desagokiak, pertsonen arteko gatazkak eta sexuagatiko diskriminazioa lan-eremuan arautzeko prozedura
- Burnouten prebentziorako eta jarduteko protokoloa
- Alday Fundazioaren lan-baldintzak hobetzea

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN · 2026

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

COMISION DE IGUALDAD Y CONCILIACION FUNDACION ALDAY

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Disponer de un espacio de participación donde proponer, analizar y desarrollar acciones que favorezcan la igualdad y la conciliación en la Fundación Alday. Este espacio contará con una participación transversal de personas con diferentes perfiles profesionales, situaciones personales y momentos vitales, buscando representar a la mayoría de la plantilla. Su finalidad será identificar necesidades y diseñar medidas que beneficien a un amplio abanico de personas trabajadoras de la entidad.

ENTIDAD RESPONSABLE:

FUNDACION ALDAY

Nº DE TRABAJADORAS / % sobre plantilla: 39 – 87% DE MUJERES SOBRE EL TOTAL	Nº DE TRABAJADORES / % sobre plantilla: 6 – 13% DE HOMBRES SOBRE EL TOTAL
--	---

WEB:

<https://residenciaalday.com>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA:

FECHA DE COMIENZO: JULIO 2022	PERSONA DE CONTACTO: IRUNE GARCIA MARTINEZ UNAI MARTIN SANCHEZ
TELÉFONO DE CONTACTO: 945 399023	EMAIL DE CONTACTO: irunegarcia@residenciaalday.com umartin@residenciaalday.com

PALABRAS CLAVE

Marcar únicamente 3 palabras clave con las que más relación tiene la práctica.

☐ Estrategia	☒ Personas	☐ Alianzas
☐ Proveeduría	☐ Responsabilidad Social Corporativa	☒ Modelo de Gestión
☐ Transversal	☐ Cualitativo y cuantitativo	☐ Gestión sistemática, metodología o proceso
☐ Diagnóstico	☐ Plan para la igualdad	☐ Estudios y análisis de género
☐ Integración en la estrategia	☐ Feminicidio	☐ Violencia de género
☐ Prevención de riesgos	☐ Comunicación eficaz / comunicación no violenta	☐ Comunicación interna
☐ Comunicación externa	☐ Uso no sexista del lenguaje	☐ Transparencia salarial
☐ Brecha salarial	☐ Campañas de igualdad	☐ Formación y sensibilización
☐ Mentoría	☐ Promoción libre de sesgos sexistas	☐ Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐ Sector mayoritariamente de mujeres/hombres	☐ Participación feminista	☒ Conciliación corresponsable
☐ Organización del tiempo y del espacio	☐ Cuidados y sostenibilidad de la vida	☐ Seguridad, salud y bienestar
☐ Atención a la clientela/personas usuarias	☐ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	☐ Condiciones laborales
☐ Política retributiva	☐ Clasificación profesional	☐ Techo de cristal
☐ Paridad	☐ Liderazgo para la igualdad / liderazgo feminista	☐ Interseccionalidad, diversidad
☐ Visibilización de mujeres referentes	☐ Autodefensa feminista	☐ Empoderamiento
☐ Políticas LGTBQ+	☐ Masculinidades comprometidas con la igualdad	☐ Intervención social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN

☐ Educación	☐ Industria	☐ Servicios
☒ Salud	☒ Servicios sociales	☐ Otros

DESCRIPCIÓN:

Desde 2022 la Residencia Alday cuenta con un comité de Igualdad y Conciliación formado por siete miembros, Alday Kontzilia Kide. La comisión se reúne de manera mensual, en reuniones programadas a principios del año, con la idea de establecer pequeños hitos y pautas de actuación. La comisión se junta en la sala de reuniones multidisciplinar de manera presencial, con la opción de conectarse en remoto si necesidad. Tras cada reunión, se genera un acta, accesible para todo el personal trabajador en la sala de descanso común.

Somos conscientes de que nuestro sector tiene un **perfil mayoritariamente femenino** y que la atención a personas mayores implica **turnos continuados, trabajo 24/7 y exigencias emocionales y físicas** que pueden afectar a la vida personal y familiar. Por ello, desde finales de 2022 asumimos la necesidad de dar un paso más y desarrollamos un **Plan de Igualdad y un Plan de Conciliación** propios, apoyados en un diagnóstico real de nuestras necesidades.

Este compromiso se concreta en acciones como:

- Mantener una **Comisión de Igualdad y Conciliación** activa, diversa y representativa, que se reúne mensualmente.
- Impulsar mejoras laborales significativas: flexibilidades, ampliación de permisos, mejor calendario laboral, servicio gratuito de fisioterapia, aumento de pluses, habilitación de espacios como el **Berdingune** o el **Txikigune**, y mejoras retributivas.
- Búsqueda y contratación de plataformas con beneficios para las personas trabajadoras como Retribución flexible y una plataforma digital de salud y bienestar
- Crear y actualizar un **Protocolo específico contra el acoso**, con un buzón morado y canales confidenciales.
- Ofrecer un **Servicio de Atención al Trabajador (SAT)** con buzón y correo propio.
- Participar en la **Comunidad Kontzilia Kide** del Gobierno Vasco, incorporando la “K” en nuestro logo y aplicando sus metodologías.
- Realizar encuestas periódicas de satisfacción y sistemas de indicadores para medir el impacto de nuestras medidas.

Entendemos que, para cuidar bien, debemos **cuidar también a quienes cuidan**. Por ello seguimos avanzando en un modelo donde la conciliación, el respeto, la equidad y el bienestar del personal forman parte fundamental de nuestro compromiso institucional.

ASPECTOS INNOVADORES:

-Entidad con servicio 24/7/365 pionera en potenciar sus políticas de conciliación e igualdad. Entregando procesos para solicitud de licencias, medidas específicas y toda la información al respecto desde el inicio de la relación contractual, junto con el manual de acogida.

-Participación abierta y horizontal dentro de la propia comisión, con invitación a todo el personal trabajador ofreciendo medidas adaptadas a cada perfil profesional. Acompañada de una transparencia total, con publicación de actas tras cada comisión, publicación de los resultados de encuestas de

satisfacción, análisis de los resultados y datos. Además de compartirlo públicamente a través de memorias anuales, colgadas en la web.

-Favorecer la elección de turnos de trabajo, a través de Fichas de selección de turno, para todos los perfiles profesionales.

-La adecuación de medidas para familiares y entidades proveedoras, generando un registro de horarios de atención preferentes, opciones de atención en remoto, programación de reuniones...

-Integración con la comunidad, realizando jornadas de puertas abiertas, jornadas formativas, festejos... invitando a personas de toda la comarca, a través de prescriptores como el centro de salud o ayuntamiento de Respaldiza.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Incluir indicadores cuantitativos desagregados por sexo, para valorar el impacto diferenciado de la práctica en mujeres y hombres.

- Indicadores Igualdad y Conciliación
 - Batería de indicadores exclusivos, en materia de Igualdad y conciliación
 - Desagregados por sexo
 - Indicadores Cuantitativos:
 - Número de personas trabajadoras usuarias de cada medida y licencias
 - Consecución de objetivos de nuestro Plan de Igualdad
 - Indicadores Calificativos:
 - Satisfacción de los trabajadores para cada medida
- Indicadores Asistenciales
 - Batería de indicadores asistenciales propios de nuestro sector, analizados desde una perspectiva de igualdad mediante su desagregación por sexo, pudiendo determinar la prevalencia de ciertas afecciones según sexo.
- Encuestas de satisfacción en materia de Igualdad y conciliación
 - Resultados públicos desde 2023

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Esta práctica se basa en dos grandes pilares: las medidas específicas y las acciones transversales. Cada uno de los pilares trata un reto diferenciado; el primer **RETO** consiste en mejorar la conciliación de las personas trabajadoras de Alday en el corto plazo, mientras que el segundo **RETO** hace referencia a un cambio de estrategia relativo a la cultura de la entidad en el medio-largo plazo.

Por ello, en la Memoria anexa se detallan los objetivos que responden a cada uno de los dos retos.

El objetivo transversal, consiste en realizar un cambio en la cultura empresarial, no sólo desde la óptica de la responsabilidad social, sino también como una estrategia que favorece la motivación del personal, atrae y retiene el talento en las organizaciones, mejora el rendimiento y, por tanto, ayuda a mejorar los objetivos de las empresas, que se convierten en organizaciones más eficientes y rentables.

En dicha memoria, desde 2023, se puede apreciar la evolución en ambos pilares, como en todos los objetivos dependientes de ellos. Además, en los indicadores de Igualdad y Conciliación, se pueden ver los resultados de los últimos años.

Por último, desde la entidad se han ofertado a todo el personal formaciones diversas en materia de Igualdad, Conciliación, Corresponsabilidad, prevención ante el acoso sexual/laboral... Y una formación inicial con la implementación del primer plan de igualdad.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Análisis de Indicadores, se realiza en el mismo documento de los indicadores. Se determina su grado de avance, Observaciones al respecto y el Plan de Acción específico para mejorar cada indicador. Se hace de manera conjunta, por parte de la Comisión de Conciliación.

Valoraciones, generalmente positivas, en las encuestas de satisfacción anuales.

Se ha desarrollado un Excel con el “coste” de las medidas de Igualdad y conciliación.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

- Difusión anual para todo el personal trabajador, con la publicación de la memoria anual
- Entrega a todo nuevo personal trabajador, junto con el manual de acogida
- Versión impresa y de fácil acceso, ubicada en la sala de descanso del personal
- Actas mensuales de fácil acceso, ubicadas en la sala de descanso del personal
- Socialización de los resultados de las encuestas de satisfacción, resultados de indicadores vía telemática y en reunión informativa a principio de cada nuevo año.

DOCUMENTADA:

- Diagnostico del 1er Plan de Conciliación
- 1er Plan de Conciliación
- Diagnostico del 1er Plan de Igualdad 2023-2026
- 1er Plan de Igualdad 2023-2026
- ((En proceso 2do Diagnostico y Plan de igualdad 2027-2030))
- Cuestionarios de Satisfacción Igualdad y Conciliación 2023,2024,2025
- Memorias Igualdad y Conciliación 2023,2024,2025
- Indicadores de Igualdad y conciliación
- Indicadores asistenciales

- Procedimiento de solicitud de licencias
- Procedimiento para la regulación de conductas inapropiadas, conflictos interpersonales y discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral
- Protocolo de prevención y actuación ante Burnout
- Mejoras de Condiciones laborales Fundación Alday

FACTORES DE ÉXITO:

- Resultados en las encuestas de satisfacción de las personas trabajadoras
- Resultados de los indicadores en materia de Igualdad y Conciliación
- Las principales dificultades:
 - o Establecer sistemas que permitan cuantificar estas mejoras
 - o “Profesionalizar” la forma en la que las medidas o mejoras son solicitadas, cuantificadas, reflejadas en procedimientos y protocolos.
- Las principales ayudas recibidas:
 - o Adhesión a la comunidad Kontzilia, y participación activa en encuentros y comisiones. Escuchando y absorbiendo ideas de otras entidades en estos foros. Además de aportar nuestras vivencias en primera persona
 - o Euskalit, identificado como un antes y un después, la publicación de la GUIA PARA LA GESTION AVANZADA DE LA CONCILIACION.
 - Esta guía ha permitido solventar gran parte de las dificultades, dando orden a todas esas ideas y acciones que quedaban en el aire, o entremezcladas sin un sentido claro.
 - Basándonos en los 6 pilares expuestos en la guía, hemos ido ordenando todas nuestras intervenciones, pudiendo observar de una manera mas sencilla nuestras posibles acciones de mejora.

TRANSFERIBILIDAD:

Es una practica sencilla, pero requiere constancia y un guion de acción bien definido.

Iniciando por la creación de una comisión, variada en perfiles profesionales, edad, sexo... buscando favorecer la participación, ya sea presencial o en remoto; Proporcionando canales de comunicación a todo el personal trabajador, para extender la idea entre todo el equipo.

Esto hace que perciban todas aquellas mejoras planteadas, desde un punto de visto más personal.

El numero de mejoras aplicadas, independientemente de cuantas sean, deben quedar bien definidas y recogidas. Deben ser fáciles de consultar y queda bien explicadas a las nuevas incorporaciones. Sistematizando el proceso de acogida, das ese valor a todo nuevo personal trabajador, provocando que se sienta integrado desde el primer momento. Además, refuerza esa corresponsabilidad que se busca entre entidad y persona trabajadora.

APRENDIZAJES:

- Gestionar la entidad con una mirada puesta en la Igualdad y Conciliación de las personas trabajadoras, teniendo presentes las necesidades de ambos actores.
- Generar una relación de corresponsabilidad, mostrando flexibilidad para adaptar jornadas, puestos, siempre y cuando cumpla con los objetivos planteados.
- Acompañado con total transparencia cada toma de decisión, generando confianza mutua.
- Búsqueda continua de posibles mejoras, ya sea por participación activa en foros, comisiones, newsletters, benchmarking, encuestas de satisfacción...

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Adjuntar, en su caso, materiales o anexos que permitan evidenciar lo descrito anteriormente. Se valorará especialmente la aportación de datos cuantitativos, indicadores y gráficos que muestren la evolución en la gestión **desagregados por sexo**.

- Diagnostico del 1er Plan de Conciliación
- 1er Plan de Conciliación
- Diagnostico del 1er Plan de Igualdad 2023-2026
- 1er Plan de Igualdad 2023-2026
- ((En proceso 2do Diagnostico y Plan de igualdad 2027-2030))
- Cuestionarios de Satisfacción Igualdad y Conciliación 2023,2024,2025
- Memorias Igualdad y Conciliación 2023,2024,2025
- Indicadores de Igualdad y conciliación
- Indicadores asistenciales
- Procedimiento de solicitud de licencias
- Procedimiento para la regulación de conductas inapropiadas, conflictos interpersonales y discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral
- Protocolo de prevencion y actuacion ante Burnout
- Mejoras de Condiciones laborales Fundacion Alday