

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

KUDEAKETAN BERDINTASUNEN JARDUNBIDEAREN IZENBURUA	Uztartzea: kontziliazioaren kudeaketa erantzunkiderako sistema Aspace Bizkaian
LORTU NAHI DIREN HELBURUAK	Kontziliazioaren kudeaketa-sistema bat finkatzea, datuetan, ekitatean, erantzunkidetasunean, gardentasunean eta etengabeko hobekuntzan oinarrituta. Sistemak aukera ematen du jakiteko zer neurri erabiltzen diren, nork erabiltzen dituen modu agregatuan, nola banatzen den erabilera sexuaren, profil profesionalaren, zentroaren edo zerbitzuaren eta neurri motaren arabera, zer alde dauden lanpostuaren eta malgutasun-mailaren arabera, eta zer antolaketa-erabaki hartu behar diren kontziliazio bidezkoago eta jasangarriago baterantz egiteko.
ERAKUNDE ARDURADUNA	Aspace Bizkaia
EMAKUME LANGILEEN KOPURUA / % LANGILE GUZTIEN GAINEAN	206 emakume langile (% 88,79). Aspace Bizkaia Berdintasunerako III. Planaren erreferentziako datua.
GIZON LANGILEEN KOPURUA / % LANGILE GUZTIEN GAINEAN	26 gizon langile (% 11,21). Aspace Bizkaia Berdintasunerako III. Planaren erreferentziako datua.
WEBGUNEAK	https://aspacebizkaia.eus
JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ERAKUNDE BATZUK	Aspace Bizkaia barnean garatutako jardunbidea. Kontzilia, Euskalit, Emakunde, Kudeaketa Aurreratuaren Eredua, 2025-2028ko Berdintasunerako III. Plana eta erakundeak lehenetsitako GJH esparrua ditu oinarri.
HASIERA-DATA	2026ko urtarrila. Hasierako pilotajea eta lehen erregistroak lehen hiru hilabete egin dira; antolaketa-mailako hedapena eta sendotzea 2026ko lehen sei hilabete egin dira.
HARREMANETARAKO PERTSONA	Iker Ortolatxipi, Garapen Antolakuntzako arduraduna.

HARREMANETARAKO TELEFONOA	663640373
HARREMANETARAKO EMAILA	desarrollo.organizativo@aspacebizkaia.eus

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	☐ Saillapen 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:

Uztartzea Aspace Bizkaiaren sistema propioa da baimenak, kontziliazioa, ekitatea eta erantzunkidetasuna jarraitzeko. Helburua da kontziliazioarekin lotutako informazioa jasotzea, antolatzea, sailkatzea, aztertzea eta interpretatzea, ekitatearen, ebidentziaren eta etengabeko hobekuntzaren ikuspegitik. Sistemak aukera ematen du baimenen kudeaketa administratibotik kontziliazioaren antolaketa-kudeaketara igarotzeko.

Jardunbidea behar zehatz batetik sortu da: zentro, zerbitzu, txanda, profil profesional eta presentziasun-baldintza oso desberdinak dituen erakunde batean kontziliazio-neurrien erabilera errealar buruzko irakurketa homogenea, konparagarria eta erabilgarria izatea. Kontziliazioa hitzarmenetan, berdintasun-planetan eta antolaketa-praktikan aitortuta zegoen, baina beharrezkoa zen sistema komun baterantz egitea, neurriak nola erabiltzen diren, non dauden oztopoak eta zer erabaki hartu behar diren jakiteko.

Sistema hiru dimentsiotan antolatzen da: sarbidea, erabilera eta pertzepzioa. Sarbideak kontziliaziorako aukera errealak aztertzen ditu lanpostuaren, zentroaren, lanaldiaren, txanden, presentziasunaren, estaldura-beharraren eta lanpostuaren egiturazko malgutasunaren arabera. Erabilerak aztertzen du zer neurri erabiltzen diren, zer maiztasunekin, zein zentro edo zerbitzutan, zein profilen bidez eta zer banaketa dagoen sexuaren arabera. Pertzepzioak aztertzen du pertsona langileek nola bizi duten kontziliazioa: ezagutza, benetako sarbidea, erabilera-erraztasuna, izapideen sinpletasuna, ekitatea, babesa, ongizatean duen eragina eta balizko penalizazioa.

Jardunbidea zentro edo zerbitzu bakoitzeko baimen-liburu homogenezatuen, erabileraren oinarri bateratuaren, aginte-taularen, CONC adierazleen eta KPlen, pertzepzio-inkestaren, emaitzen txostenen, jarraibideen infografia elebidunen eta Lanpostuen Deskribapenarekin (DPT) progresiboki lotzearen bidez hedatzen da. Lotura horrek aukera ematen du lanpostuaren malgutasun mota eta maila analisiaren egiturazko aldagai gisa txertatzeko.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Elementu berritzaile nagusia ikuspegi-aldaketa da: kontziliazioa antolaketa-ekitatearen egiturazko dimentsio gisa kudeatzen da. Uztartzeak baimenen eguneroko informazioa erabakiak hartzeko ezagutza erabilgarri bihurtzen du, kasu isolatuetan edo kontrastatu gabeko inpresioetan oinarritutako irakurketa saihestuz.

Berrikuntza metodologikoa erabileraren, egituraren eta pertzepzioaren arteko triangulazioan zehazten da. Erregistroek erakusten dute zer neurri erabiltzen diren; antolaketa-egiturak datu horiek izendatzaile eta baldintza errealekin interpretatzeko aukera ematen du; pertzepzio-inkestak sistema nola bizi den erakusten du. Konbinazio horrek lanpostuaren, profilaren, zentroaren, sexuaren eta malgutasun-mailaren arabeko aldeak identifikatzeko aukera ematen du, eta ondorio sinplistik saihesten ditu.

Sistemak kontziliazioaren kudeaketan ohikoa ez den aldagai bat jasotzen du: Lanpostuen Deskribapenean jasotako lanpostuaren egiturazko malgutasuna. DPTk ez ditu lan-eskubideak ematen edo mugatzen; lanpostuaren benetako baldintzak deskribatzen ditu, eta aukera ematen du kontziliaziorako sarbidean egiturazko oztoporik dagoen aztertzeko. Sistemak malgutasun ordutegikoa, antolaketakoa, funtzionala eta kokapenari lotutakoa bereizten ditu, eta maila altu, ertain edo baxu gisa graduatzeko aukera ematen du.

Hedatzeko modua ere berritzailea da: zentro edo zerbitzu bakoitzak orri komun batekin lan egiten du; pertsona arduradunak baimenaren datatik hasten da eta errenkada goitibeherako zerrenden, kontrol-eremuen eta oharren bidez osatzen du. Gaztelaniazko eta euskarazko infografiak aplikazio praktikoa errazten dute, erregistro-akatsak murrizten dituzte eta sistemaren homogeneizazioa indartzen dute.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Sexuaren arabera bereizitako emaitza kuantitatiboak, praktikak emakumeengan eta gizonengan duen eragin bereizia balioesteko.

Adierazle kuantitatiboak sexuaren arabera bereizita sartzea, jardunbideak emakumeengan eta gizonengan duen eragin bereizia baloratzeko.

Eskura dauden emaitzek erakusten dute Uztartzeak dagoeneko baduela kontziliazioa datuekin kudeatzeko benetako antolaketa-oinarria. Sistemak hasierako proba-fasea gainditu du eta erregistroak, txertatutako zentroak, adierazleak, pertzepzio-irakurketa, datuaren kalitatearen berrikuspena eta hobekuntza-proposamena ditu. Honako taula honek hautagaitzan erabil daitezkeen emaitza nagusiak laburbiltzen ditu:

Adierazlea	2026ko emaitza erabilgarria	Hautagaitzarako irakurketa
Erregistro bateratuak	1.538	Ezarpen erreala eta antolaketa-mailako jarraipena erakusteko bolumen nahikoa.
Erabilera erregistratua duten pertsonak	203, erreferentziazko 238 pertsona langiletik	Estaldura estimatua: % 85,3.
Txertatutako zentroak/zerbitzuak	11	Antolaketa-mailako irakurketa egiteko aukera ematen du, pilotajearen logika gaintutuz.
Erregistratutako unitateak	270,0 egun eta 3.864,84 ordu	Egunak eta orduak bereizita mantentzen dira irakurketa artifizialak saihesteko.

Datuaren hasierako kalitatea	% 98,0 OK	31 erregistrok berrikuspen teknikoaren marka mantentzen dute.
Erabilera sexuaren arabera	Emakumeak: 1.387 erregistro (% 90,2); gizonak: 151 (% 9,8)	Erakundearen osaera errealekin eta profil profesionalekin interpretatu behar da.
Familia-kontziliazioa eta erantzunkidetasuna	526 erregistro (% 34,2)	Kategoria honen barruan: emakumeak % 88,0 eta gizonak % 12,0.
Pertzepzio globala	7,29/10; 38 erantzun	Balorazio positiboa, 7,5eko barne-atalasearekiko hobekuntza-tartearekin.
Lanpostuaren arabera aldeak	% 31,6	Alerta tekniko nagusia: lanpostuak eta benetako malgutasunak kontziliazio-esperientzia baldintzatzen dute.
Arreta zuzena	Gogobetetasuna: 5,85/10	Hobekuntzarako lehentasunezko profila, teknikarien (6,8) eta kudeaketa/koordinazioaren (8,35) aldean.

2026an Uztartzea sistemaren jarraipen operatiborako, Aspace Bizkaia urteko batez besteko 238 pertsona langileko erreferentziako langile-kopurua erabiltzen du. Irizpide horrek urte osoan izendatzaile egonkorra mantentzeko aukera ematen du, aldi baterako kontratazioek, ordezkapenek, altak, bajak edo langileen bestelako mugimendu puntualek eragindako distorsioak saihestuz.

Bestalde, Berdintasunerako III. Planean jasotako sexuaren arabera —206 emakume langile, % 88,79, eta 26 gizon langile, % 11,21, guztira 232 pertsona langilearen gainean— egiturazko erreferentzia gisa erabiltzen da datuak genero-ikuspegitik interpretatzeko. Horrela, sistemaren estaldura orokorra urteko 238 pertsonako erreferentzia operatiboaren gainean kalkulatu da, eta sexuaren arabera erabileraren irakurketa Berdintasunerako III. Planean eskuragarri dagoen egiturazko osaerarekin kontrastatu da.

Sexuaren arabera banaketak erregistroen gehiengoa emakumeetan kontzentratuta dagoela erakusten du. Datu horrek jarraipena eskatzen du, baina zuhurtiaz interpretatu behar da, Aspace Bizkaia oso feminizatutako erakundea delako. Irakurketa zorrotzak erabilera pertsona langileen osaera errealekin, profil funtzionalekin, zentroekin eta lanpostuen malgutasun-mailarekin alderatzea eskatzen du.

Berdintasunerako III. Planak langileen erreferentziako osaera 206 emakumetan (% 88,79) eta 26 gizonetan (% 11,21) kokatzen du, guztira 232 pertsona langilearen gainean. Datu horrek aukera ematen

du neurrien sexuaren arabera erabilera zorrotasun handiagoz interpretatzeko, eta erregistro absolutuetatik ondorio sinplistik ateratzea saihesten du.

Familia-kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren kategoriak 526 erregistro biltzen ditu, guztizkoaren % 34,2. Kategoria horren barruan, emakumeek 463 erregistro biltzen dituzte, % 88,0, eta gizonak 63 erregistro, % 12,0. Gizonen erabilera bereziki gurasotasun-baimenei lotuta ageri da, eta datu hori erabilgarria da erantzunkidetasunaren irakurketarako.

Pertzepzio-inkestak balorazio global positiboa erakusten du, 7,29/10, eta emaitza egokiak neurrien ezagutzan, benetako sarbidean, ongizatearen hobekuntzan eta bizitza pertsonala eta familiakoa antolatzeko laguntzan. Alerta nagusiak izapidetzeko erraztasunean, hautemandako desberdintasunean, lanpostuaren arabera aldeetan eta garapen profisionalean izan dezakeen eraginean kokatzen dira. Profilararen arabera aldea bereziki garrantzitsua da: arreta zuzenak 5,85eko balorazioa lortzen du, teknikariak 6,8koa eta kudeaketa/koordinazioak 8,35koa.

Jardunbidearen eragin positiboa trazabilitatearen, hizkuntza komunaren, datuaren kalitatearen, sexuaren eta profilararen arabera bereizitako analisi-gaitasunaren, egiturazko oztipoen identifikazioaren eta hobekuntza-erabakiak hartzeko oinarriaren sorreran ikusten da. Sistemak kontziliazio bidezkoago, erantzunkideago eta zerbitzuen antolaketa-errealitatearekin lerrokatuago baterantz egiteko aukera ematen du.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Uztartzea Aspace Bizkaiaren kudeaketan integratuta dago 2026-2027ko Kontziliazio eta Ekitate Planaren, II. Emtza Txostenaren, Uztartzea v9 Excelaren, zentro edo zerbitzu bakoitzeko baimen-liburuen, pertzepzio-inkestaren, Kontzilia/Euskalit autoebaluazioaren eta Lanpostuen Deskribapenarekiko loturaren bidez.

Jardunbideak gobernantza berezia du. Pertsonen Kudeaketak lan- eta arau-koherentzia bermatzen du, erregistro-irizpideak baliozkotzen ditu eta baimenak, lanaldi-murrizketak, eszedentziak eta egokitzapenak progresiboki integratzen ditu. Garapen Antolakuntzak datuak bateratzen ditu, analisi-egitura mantentzen du, txostenak egiten ditu eta Kudeaketa Aurreratuaren Ereduarekin, Kontziliarekin eta GJH esparruarekin koherentzia bermatzen du. Berdintasunak emaitzak generoaren, ekitatearen eta interseksionalitatearen ikuspegitik interpretatzen ditu. Zentro eta zerbitzuetako pertsona arduradunek erregistratu, errealitate operatiboa baliozkotu eta interpretazioan parte hartzen dute. Zuzendaritza Taldeak eta Gerentziak emaitzak erabakiak hartzeko prozesuan txertatzen dituzte.

Sistemak kudeaketa-ziklo bat du: erregistroa, baliozkotzea, bateratzea, sailkatzea, DPTrekin egiturazko gurutza egitea, aztertzea, interpretatzea, itzultzea, hobetzea, jarraipena egitea eta Plana berrikustea. Egitura horrek tresna artxibo tekniko huts bihurtzea saihesten du eta kudeaketan integratutako jardunbide bihurtzen du.

Jardunbideak zuzenean laguntzen dio 5.1 GJH metari, neurrien erabilera eta sarbidean genero-desberdintasun posibleak hautematea ahalbidetzen duelako; 10.3 GJH metari, lanpostuen, profilen,

zentroen eta sarbide-baldintzen arteko alde errealak aztertzen dituelako; 16.6 GJH metari, informazio-sistemak, barne-gardentasuna, jarraipena eta adierazleak indartzen dituelako; eta 17.17 GJH metari, Euskalit, Emakunde, Kontzilia, Bai Sarea, Denbora eta beste kontraste-gune batzuei lotutako lankidetzak eta ikaskuntza-esparruekin konektatzen delako.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

Jardunbidea efizientea da erakundearentzat eskuragarri dauden barne-tresnetan oinarritzen delako, batez ere Excel liburu egituratueta, erregistro-irizpide komunetan, azalpen-materialetan eta analisi-txostenetan. Hobekuntza datuak antolatzea, hizkuntza homogeneizatzea, adierazleak definitzea eta erabakiak hartzeko irakurketa erabilgarria sortzea bideratu da, inbertsio teknologiko handirik eskatu gabe.

Sistematika berak hainbat funtzio betetzen ditu: baimenen erregistro operatiboa, kontziliazioaren jarraipena, berdintasunaren irakurketa, Kontziliarako ebidentziak prestatzea, pertzepzioaren analisia, datuaren kalitatearen berrikuspena, Zuzendaritza Taldearentzako informazioa eta hobekuntzen plangintza. Balio anitzeko izaera horrek bikoiztasunak murrizten ditu eta sistemaren efizientzia hobetzen du.

Jardunbidea eraginkorra ere bada, benetako zailtasun bati heltzen diolako: jakitea nola erabiltzen diren kontziliazio-neurriak, zer profilek aurkitzen dituzten oztipo gehiago, zer zentrok eskatzen duten analisi handiagoa, zer datu interpretatu behar diren izendatzaileekin eta zer antolaketa-hobekuntza lehenetsi daitezkeen. Datuaren hasierako kalitatea % 98,0 OK da, eta horrek fidagarritasun-maila arrazoizkoa erakusten du lehen fase bateratu baterako.

Sistemak irizpide tekniko zehazkeri eusten die. Erregistroak administrazio-unitate gisa tratatzen dira; egunak eta orduak bereizita aztertzen dira; ehunekoak oinarri konparagarrien gainean kalkulatu dira; sexuaren, profilaren eta zentroaren arabera datuak izendatzaileekin interpretatzen dira; eta pertzepzio-inkesta oinarri-lerro gisa erabiltzen da, 38 erantzuneko lagina kontuan hartuta.

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Irismena zeharkakoa da eta Aspace Bizkaia osoari eragiten dio. Sistemak 11 zentro edo zerbitzu ditu datu-base bateratuan txertatuta, eta 238 pertsona langileko erreferentzia erabiltzen du. 2026an erabilera erregistratua duten 203 pertsona identifikatu dira, hau da, % 85,3ko estaldura estimatua.

Parte-hartzea hainbat mailatan antolatzen da. Zentro eta zerbitzuetako pertsona arduradunek informazioa erregistratzen dute eta irizpide komunak aplikatzen dituzte. Pertsonen Kudeaketak, Garapen Antolakuntzak eta Berdintasunak diseinuan, bateratzean, analisian eta interpretazioan parte hartzen dute. Zuzendaritza Taldeak eta Gerentziak erabaki-maila osatzen dute. Pertsona langileek neurrien hartzaile gisa eta pertzepzio-inkestaren bidez parte hartzen dute; inkestak 38 erantzun jasotzen ditu.

Jardunbideak eragin zuzena du pertsona langileengan, taldeetan eta pertsona arduradunengan. Zeharkako eragina ere badu pertsona erabiltzaileengan eta familietan, barne-kontziliazioa laguntzen jarraipenarekin eta kalitatearekin orekatu behar delako. Planak aurreikusten du hurrengo zikloetan modu esplizituagoan aztertzea nola eragiten duten ordutegiek, bilerek, hitzorduek, komunikazio-kanalek eta zerbitzuen antolaketak familien eta pertsona erabiltzaileen kontziliazioan.

Etorkizuneko jarraipena seihileko eta urteko txostenen, CONC adierazleen eta KPlen berrikuspenaren, datuaren kalitatearen analisiaren, pertzepzioaren berrikuspenaren, DPTrekiko gurutzaketaren, emaitzen itzulera agregatuaren eta Kontziliazio eta Ekitate Planaren eguneratzearen bidez egingo da.

DOKUMENTATUA:

Jardunbideak oinarri dokumental zabala eta koherentea du: Aspace Bizkaia-aren Uztartzea sistema, 2026-2027ko Kontziliazio eta Ekitatearen I. Plana, 2026ko apirilko Kontziliazioaren I. Txostena, Uztartzea sistemaren 2026ko II. Emaiza Txostena, Uztartzea v9 Excel fitxategia adierazleekin eta aginte-taularekin, Kontzilia/Euskalit autoebaluazioaren txostena, Lanpostuen Deskribapenaren adibidea kontziliazioaren eta malgutasunaren atala barne, baimen-orri berria betetzeko infografia elebidunak, eta lan-eskubideei eta argibideei buruzko barne-dokumentazioa.

Dokumentazioak plangintza, metodologia, tresna, adierazleak, emaitzak, irakurketa kritikoa, barne-komunikazioa eta hobekuntza-zikloa egiaztatzen ditu. Sistemaren bilakaera ere erakusten du: hasierako pilotajetik liburu homogeneousatuak, aginte-taula, adierazleak, pertzepzioa eta DPTrekiko lotura dituen sistematika bateraino.

Hautagaitzaren eranskin gisa, gehienez 10 orrialdeko hautaketa aurkeztea gomendatzen da: sistemaren eskema, baimen-orriaren pantaila-irudia, aginte-taularen laburpena, adierazleen taula, grafiko nagusiak, Planaren laburpena, II. Txostenaren laburpena, gaztelaniazko infografia, euskarazko infografia eta DPTko kontziliazio/malgutasun atalaren ebidentzia.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Arrakasta-faktore nagusiak izan dira berdintasunaren, kontziliazioaren eta kudeaketa aurreratuaren arteko lotura; Garapen Antolakuntzaren, Pertsonen Kudeaketaren eta Berdintasunaren inplikazio teknikoak; plangintza-egitura propio baten babesa; datuetarako orientazioa; eta zentro eta zerbitzu guztietan liburuak, irizpideak eta hizkuntza homogeneousatzeko erabakia.

Funtsezkoa izan da, halaber, Aspace Bizkaian kontziliazioa arreta zuzenaren errealitateak, laguntzen jarraipenak, txandek, estaldura-beharrak, presentzialtasunak eta profilen dibertsitateak baldintzatzen dutela onartzea. Begirada horrek kudeaketa abstraktua saihestea eta erakundearen errealitatera egokitutako tresna eraikitzea ahalbidetu du.

Zailtasun nagusia teknikoak eta antolakuntzakoak izan da: zentro desberdinetatik datozen erregistroak bateratzea, arrazoiak antolatzea, egunak eta orduak bereiztea, gaizki eraikitako ehunekoak saihestea, grafikoak zuzentzea, erregistroak depuratzea eta ondorio sinplistik sortuko ez dituzten adierazleak

definitzea. Zailtasun horiei etengabeko berrikuspenaren, Excelaren ondoz ondoko egokitzapenen, infografiaren prestaketaren eta interpretazio-irizpideen txertaketaren bidez heldu zaie.

Beste arrakasta-faktore bat zintzotasun metodologikoa da. Sistemak bere mugak identifikatzen ditu: pertzepzio-inkesta oinarri-lerro bat da, adierazle batzuek egiturazko izendatzaileak behar dituzte, egiturazko neurriak hobeto integratu behar dira eta datuak aldizka berrikusi behar dira. Zuhurtasun horrek jardunbidearen sinesgarritasuna hobetzen du.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Uztartzea hirugarren sektoreko beste erakunde batzuetara, gizarte-zerbitzuetara, hezkuntzara, osasunera edo pertsonetan intentsiboak diren zerbitzuetara transferitu daiteke, bereziki hainbat zentro, profil profesional askotarikoak, presentzialtasun handia eta baimenak eta kontziliazio-neurriak irizpide komunekin antolatzeke beharra daudenean.

Funtsezko elementuak erreplikagarriak dira: baimen-liburu komuna, hizkuntza partekatua, gutxieneko analisi-aldagaiak, sexuaren, profilaren eta zentroaren arabera desagregazioa, erabilera- eta pertzepzio-adierazleak, interpretazio-irizpideak, lanpostuaren ezaugarriekiko lotura, aldizkako txostenak eta emaitzen itzulera erabaki-guneetara.

Jardunbidea modu progresiboan ezar daiteke. Erakunde bat erregistro-orri komun batekin eta oinarritzko hiru adierazlerekin has daiteke; ondoren profil profesionala, zentroa, baimen mota, egunak eta orduak, pertzepzioa, datuaren kalitatea eta lanpostuaren malgutasunarekiko gurutzaketa txerta ditzake. Pixkanakako garapen horrek gaitasun tekniko desberdina duten erakundeetara egokitzea errazten du.

Erreplikatu nahi duen erakundearentzako gomendio nagusia kudeaketa-galderak ondo definitzetik hasia da: nork erabiltzen ditu neurriak, nola banatzen da erabilera, zer profilek dute zailtasun gehiago, zer antolaketa-oztopo daude, nola bizi da kontziliazioa eta zer erabaki hartuko dira datuekin. Galdera horiek gabe, sistemak kontrol-artxibo bihurtzeko arriskua du, eta kudeaketan berdintasun-jardunbide gisa duen balioa gal dezake.

IKASKUNTZAK:

Ikaskuntza nagusia da kontziliazio-neurriak edukitzeak ez duela esan nahi neurri horiek modu ekitatiboan kudeatzen direnik. Berdintasun formalarik benetako sarbideari, erabilerari, pertzepzioari eta lanpostuaren baldintzei buruzko datuak gehitu behar zaizkio.

Beste ikaskuntza garrantzitsu bat da datuak testuingurua behar duela. Emakumeek, arreta zuzeneko profilek edo zentro jakin batzuek erabilera handiagoa izateak erakundearen osaerari, zerbitzuaren tamainari, estaldura-beharrei edo erregistro-moduari erantzun diezaioke. Alerta agertzen da datuak desbideratze proportzionalak, pertzepzio okerragoa, sarbide-oztopoak edo balizko penalizazioa erakusten dituztenak.

Halaber, ikasi da sistemaren kalitatea homogeneizazioaren arabera dela. Liburu komunak, kategoria partekatutak eta jarraibide argiak izan ezean, zentroen arteko konparazioak fidagarritasuna galtzen du. Infografia elebidunek sistemaren logika teknikoa pertsona arduradunentzako jarraibide praktikoetara eramaten lagundu dute.

Atzera begiratuta, erabilgarria izango zen profilen sailkapen funtzionala lehenago ixtea, egiturazko izendatzaileak hasieratik definitzea eta baimenaren egoerak argiago bereiztea: egina, aurreikusita onartua, pendientea, baliogabetua edo berrikuspenean. Ikaskuntza horiek dagoeneko 2026-2027ko hobekuntza-planean txertatu dira.

Uztartzea sistematik abiatutako hausnarketa irekian, Aspace Bizkaiak etorkizuneko erronka berriak ere identifikatzen ditu. Horietako bat da familia-eredu desberdinetara egokitutako begirada zehatzagoa txertatzea, haien berezitasuna eta premia zehatzak aztertuz. Kontziliazioa ez da berdin bizi familia biparental batean, monomarental edo monoparental batean, homoparental batean, berrantolatutako familia batean, familia zabalean, familia migrante batean, laguntza informal mugatuak dituen familia batean, adineko pertsonak zaintzen dituen familia batean edo zaurgarritasun bereziko egoerak dituen familia batean. Dibertsitate hori hobeto ezagutzeak kontziliazio-beharrak zehaztasun handiagoz interpretatzeko eta familia-errealitate desberdinen aurrean erantzun homogeneoak saihesteko aukera emango du.

Era berean, prozesuak galdera estrategiko bat ireki du, Aspace Bizkaiak hurrengo zikloetan landu beharko duena: bere zentro eta zerbitzuek nola laguntzen duten laguntzen dituzten familien kontziliazioan, bereziki eguneroko laguntzak ematen dizkieten alabei, semeei edo garun-paralisia eta antzeko desgaitasunak dituzten senideei. Hausnarketa-ildo horrek sistemaren irismena zabaltzen du, pertsona langileen barne-kontziliazioa erakundeak ematen dituen zerbitzuen gizarte-eraginarekin lotuz.

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**.

Hala badagokio, aurretik deskribatutakoa egiaztatzeko aukera ematen duten materialak edo eranskinak erantsi. Bereziki baloratuko da kudeaketaren bilakaera erakusten duten datu kuantitatiboak, adierazleak eta grafikoak aurkeztea, sexuaren arabera bereizita.

Jardunbidea egiaztatzeko, gehienez 10 orrialdeko eranskin labur, anonimotu eta mugatu bat eranstea proposatzen da, Uztartzea sistemaren funtzionamendua, kudeaketan duen integrazioa eta orain arte lortutako emaitzak ulertzeko ebidentziak jasoko dituen.

Eranskinak barne-material adierazgarrien hautaketa bat jasoko du: Uztartzea sistemaren eskema orokorra; baimen-orri berriaren pantaila-irudi anonimotua; agente-taularen laburpena; CONC adierazleen eta KPIen taula; erabilera sexuaren, zentroaren edo zerbitzuaren, makrokategoriaren eta

hileko bilakaeraren arabera erakusten duten grafikoak; Aspace Bizkaiaren 2026-2027ko Kontziliazio eta Ekitatearen I. Planaren laburpena; Uztartzea sistemaren 2026ko II. Emaita Txostenaren laburpena; gaztelaniazko jarraibideen infografia; euskarazko jarraibideen infografia; eta Lanpostuen Deskribapenean txertatutako kontziliazioaren eta malgutasunaren atalaren adibidea.

Ebidentzien hautaketak datu kuantitatiboak, adierazleak, grafikoak eta sexuaren arabera bereizitako emaitzak lehenesten ditu, berdintasunaren kudeaketan jardunbidearen eragina baloratzeko bereziki garrantzitsuak direlako. Barne-komunikazioko materialak ere sartzen dira, erakundeak sistemaren logika teknikoa zentro eta zerbitzuetako pertsona arduradunentzako jarraibide praktikoetara nola eraman duen erakusteko.

Ebidentzia guztiak modu agregatuan eta anonimotuan aurkeztuko dira, pertsona langileak, zentro txikiak edo egoera pertsonal zehatzak identifikatzea saihestuz. Material egiaztatzailearen helburua da sistemaren trazabilitatea, erregistroaren homogeneizazioa, adierazleen existentzia, emaitzen ustiapena eta datuen, analisiaren eta etengabeko hobekuntzaren arteko lotura erakustea.

Hautagaitza betetzeko erabilitako barne-iturri nagusiak honako hauek izan dira:

- Uztartzea sistemaren 2026ko II. Emaita Txostena, 2026/06/16ko bertsioa.
- Aspace Bizkaiaren 2026-2027ko Kontziliazio eta Ekitatearen I. Plana.
- UZTARTZEA_AspaceBizkaia_Kontzilia_v9_indicadores_plan.xlsx Excel fitxategia.
- Aspace Bizkaiaren Uztartzea Sistema dokumentua.
- Kontzilia/Euskalit tresnaren autoebaluazio-txostena.
- Lanpostuaren Deskribapenaren adibidea, kontziliazioaren eta malgutasunaren atala barne.
- Baimen-orri berriaren jarraibideen infografiak, gaztelaniaz eta euskaraz.
- Kudeaketan Berdintasuneko Jardunbide Egokien 2026ko galdetegia eta jarraibideak.
- Aspace Bizkaiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana, 2025eko otsaila.
- Aspace Bizkaiaren III. Berdintasun Diagnostikoaren berrikuspena.

Material bisual osagarri gisa, gaztelaniazko eta euskarazko jarraibideen infografiak txertatzen dira; barnean erabili dira baimen-orri berriaren erabilera zuzena azaltzeko, erregistroaren homogeneizazioa indartzeko eta jasotako datuak zentro eta zerbitzuen artean konparagarriak izan daitezen errazteko.

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN · 2026

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN	Uztartzea: sistema de gestión corresponsable de la conciliación en Aspace Bizkaia
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Consolidar un sistema de gestión de la conciliación basado en datos, equidad, corresponsabilidad, transparencia y mejora continua. El sistema permite conocer qué medidas se utilizan, quién las utiliza de forma agregada, cómo se distribuye el uso por sexo, perfil profesional, centro o servicio y tipo de medida, qué diferencias existen según puesto y grado de flexibilidad, y qué decisiones organizativas deben adoptarse para avanzar hacia una conciliación más justa y sostenible.
ENTIDAD RESPONSABLE	Aspace Bizkaia
Nº DE TRABAJADORAS / % sobre plantilla	206 trabajadoras (88,79%). Dato de referencia del III Plan de Igualdad de Aspace Bizkaia.
Nº DE TRABAJADORES / % sobre plantilla	26 trabajadores (11,21%). Dato de referencia del III Plan de Igualdad de Aspace Bizkaia.
WEB	https://aspacebizkaia.eus
OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA	Práctica desarrollada internamente por Aspace Bizkaia. Se apoya en los marcos de Kontzilia, Euskalit, Emakunde, el Modelo de Gestión Avanzada, el III Plan de Igualdad 2025-2028 y el marco ODS priorizado por la entidad.
FECHA DE COMIENZO	Enero de 2026. Pilotaje y registros iniciales durante el primer trimestre; ampliación y consolidación organizativa durante el primer semestre de 2026.
PERSONA DE CONTACTO	Iker Ortolatxipi, Responsable de Desarrollo Organizativo.
TELÉFONO DE CONTACTO	663640373
EMAIL DE CONTACTO	desarrollo.organizativo@aspacebizkaia.eus

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 LGTBIQ+	☐ Masculinidades comprometidas con la igualdad	☐ Intervención social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN

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

DESCRIPCIÓN:

Uztartzea es el sistema propio de Aspace Bizkaia para el seguimiento de permisos, conciliación, equidad y corresponsabilidad. Su finalidad es recoger, ordenar, clasificar, analizar e interpretar información relacionada con la conciliación desde una perspectiva de equidad, evidencia y mejora continua. El sistema permite pasar de una gestión administrativa de permisos a una gestión organizativa de la conciliación.

La práctica surge de una necesidad concreta: disponer de una lectura homogénea, comparable y útil sobre el uso real de las medidas de conciliación en una entidad con centros, servicios, turnos, perfiles profesionales y condiciones de presencialidad muy diferentes. La conciliación estaba reconocida en convenios, planes de igualdad y práctica organizativa, pero era necesario avanzar hacia un sistema común que permitiera saber cómo se usan las medidas, dónde existen barreras y qué decisiones deben tomarse.

El sistema se organiza en tres dimensiones: acceso, uso y percepción. El acceso analiza las posibilidades reales de conciliación según puesto, centro, jornada, turnos, presencialidad, necesidad de cobertura y flexibilidad estructural del puesto. El uso analiza qué medidas se utilizan, con qué frecuencia, en qué centros o servicios, por qué perfiles y con qué distribución por sexo. La percepción analiza cómo viven las personas trabajadoras la conciliación: conocimiento, acceso real, facilidad de uso, simplicidad de trámites, equidad, apoyo, impacto en bienestar y posible penalización.

La práctica se despliega mediante libros de permisos homogeneizados por centro o servicio, una base consolidada de uso, un cuadro de mando, indicadores CONC y KPI, encuesta de percepción, informes de resultados, infografías bilingües de instrucciones y conexión progresiva con la Descripción de Puestos de Trabajo. Esta conexión permite incorporar el tipo y grado de flexibilidad del puesto como variable estructural de análisis.

ASPECTOS INNOVADORES:

El principal elemento innovador es el cambio de enfoque: la conciliación se gestiona como una dimensión estructural de equidad organizativa. Uztartzea convierte la información cotidiana de permisos en conocimiento útil para la toma de decisiones, evitando una lectura basada en casos aislados o impresiones no contrastadas.

La innovación metodológica se concreta en la triangulación entre uso, estructura y percepción. Los registros muestran qué medidas se utilizan; la estructura organizativa permite interpretar esos datos con denominadores y condiciones reales; la encuesta de percepción muestra cómo se vive el sistema. Esta combinación permite identificar diferencias por puesto, perfil, centro, sexo y grado de flexibilidad, y evita conclusiones simplistas.

El sistema incorpora una variable poco habitual en la gestión de la conciliación: la flexibilidad estructural del puesto recogida en la Descripción de Puestos de Trabajo. La DPT no concede ni limita derechos laborales; describe condiciones reales del puesto y permite analizar si existen barreras

estructurales en el acceso a la conciliación. El sistema diferencia flexibilidad horaria, organizativa, funcional y de ubicación, y permite graduarla como alta, media o baja.

También resulta innovador el modo de despliegue: cada centro o servicio trabaja con una hoja común, la persona responsable empieza por la fecha del permiso y completa la fila mediante desplegables, campos de control y observaciones. Las infografías en castellano y euskera facilitan la aplicación práctica, reducen errores de registro y refuerzan la homogeneización del sistema.

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.

Los resultados disponibles muestran que Uztartzea ya dispone de una base organizativa real para gestionar la conciliación con datos. El sistema ha dejado atrás la fase de prueba inicial y cuenta con registros, centros incorporados, indicadores, lectura de percepción, revisión de calidad del dato y propuesta de mejora. La siguiente tabla resume los principales resultados utilizables en la candidatura:

Indicador	Resultado 2026 disponible	Lectura para la candidatura
Registros consolidados	1.538	Volumen suficiente para mostrar implantación real y seguimiento organizativo.
Personas con uso registrado	203 sobre 238 personas trabajadoras de referencia	Cobertura estimada del 85,3%.
Centros/servicios incorporados	11	Permite una lectura organizativa, superando la lógica de pilotaje.
Unidades registradas	270,0 días y 3.864,84 horas	Días y horas se mantienen separados para evitar lecturas artificiales.
Calidad inicial del dato	98,0% OK	31 registros mantienen marca de revisión técnica.
Uso por sexo	Mujeres: 1.387 registros (90,2%); hombres: 151 (9,8%)	Debe interpretarse con la composición real de la entidad y sus perfiles profesionales.
Conciliación familiar y corresponsabilidad	526 registros (34,2%)	Dentro de esta categoría: mujeres 88,0% y hombres 12,0%.
Percepción global	7,29/10; 38 respuestas	Valor positivo, con margen de mejora respecto al umbral interno de 7,5.
Diferencias según puesto	31,6%	Principal alerta técnica: el puesto y la flexibilidad real condicionan la experiencia de conciliación.

Atención directa	Satisfacción 5,85/10	Perfil prioritario de mejora frente a técnicas (6,8) y gestión/coordinación (8,35).
------------------	----------------------	---

Para el seguimiento operativo del sistema Uztartzea en 2026, Aspace Bizkaia utiliza una plantilla media anual de referencia de 238 personas trabajadoras. Este criterio permite mantener un denominador estable durante todo el ejercicio, evitando distorsiones derivadas de contrataciones eventuales, sustituciones, altas, bajas u otros movimientos temporales de plantilla.

Por su parte, la composición por sexo recogida en el III Plan de Igualdad —206 trabajadoras, el 88,79%, y 26 trabajadores, el 11,21%, sobre un total de 232 personas— se utiliza como referencia estructural para interpretar los datos desde la perspectiva de género. De este modo, la cobertura general del sistema se calcula sobre la referencia operativa anual de 238 personas, mientras que la lectura del uso por sexo se contrasta con la composición estructural disponible en el III Plan de Igualdad.

La distribución por sexo muestra una concentración mayoritaria de registros en mujeres. Este dato requiere seguimiento, pero debe interpretarse con prudencia porque Aspace Bizkaia es una entidad altamente feminizada. La lectura rigurosa exige comparar el uso con la composición real de personas trabajadoras, los perfiles funcionales, los centros y el grado de flexibilidad de los puestos.

El III Plan de Igualdad sitúa la composición de referencia de la plantilla en 206 mujeres (88,79%) y 26 hombres (11,21%), sobre un total de 232 personas trabajadoras. Este dato permite interpretar con mayor rigor el uso de medidas por sexo y evita extraer conclusiones simplistas de los registros absolutos.

La categoría de conciliación familiar y corresponsabilidad representa 526 registros, el 34,2% del total. Dentro de esta categoría, las mujeres concentran 463 registros, el 88,0%, y los hombres 63 registros, el 12,0%. El uso masculino aparece especialmente vinculado a permisos parentales, dato útil para la lectura de corresponsabilidad.

La encuesta de percepción muestra una valoración global positiva, con 7,29/10, y resultados adecuados en conocimiento de medidas, acceso real, mejora del bienestar y ayuda para organizar la vida personal y familiar. Las alertas principales se sitúan en la facilidad de tramitación, la inequidad percibida, las diferencias según puesto y el posible impacto en el desarrollo profesional. La diferencia por perfil es especialmente relevante: atención directa obtiene una valoración de 5,85, técnicas 6,8 y gestión/coordinación 8,35.

El impacto positivo de la práctica se observa en la mejora de la trazabilidad, el lenguaje común, la calidad del dato, la capacidad de análisis desagregado por sexo y perfil, la identificación de barreras estructurales y la generación de una base para tomar decisiones de mejora. El sistema permite avanzar hacia una conciliación más equitativa, corresponsable y alineada con la realidad organizativa de los servicios.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Uztartzea está integrado en la gestión de Aspace Bizkaia mediante el Plan de Conciliación y Equidad 2026-2027, el II Informe de resultados, el Excel Uztartzea v9, los libros de permisos por centro o servicio, la encuesta de percepción, la autoevaluación Kontzilia/Euskalit y la conexión con la Descripción de Puestos de Trabajo.

La práctica cuenta con gobernanza diferenciada. Gestión de Personas garantiza la coherencia laboral y normativa, valida criterios de registro e integra progresivamente permisos, reducciones, excedencias y adaptaciones. Desarrollo Organizativo consolida datos, mantiene la estructura de análisis, elabora informes y garantiza la coherencia con el Modelo de Gestión Avanzada, Kontzilia y el marco ODS. Igualdad interpreta los resultados desde la perspectiva de género, equidad e interseccionalidad. Las personas responsables de centros y servicios registran, validan la realidad operativa y participan en la interpretación. El Comité de Dirección y Gerencia incorporan los resultados a la toma de decisiones.

El sistema cuenta con ciclo de gestión: registro, validación, consolidación, clasificación, cruce estructural con DPT, análisis, interpretación, devolución, mejora, seguimiento y revisión del Plan. Esta estructura evita que la herramienta quede como un archivo técnico y la convierte en una práctica de gestión integrada.

La práctica contribuye de forma directa a la meta ODS 5.1, al permitir detectar posibles desigualdades de género en el uso y acceso a las medidas; a la meta ODS 10.3, al analizar diferencias reales entre puestos, perfiles, centros y condiciones de acceso; a la meta ODS 16.6, al fortalecer sistemas de información, transparencia interna, seguimiento e indicadores; y a la meta ODS 17.17, al conectarse con marcos de colaboración y aprendizaje vinculados a Euskalit, Emakunde, Kontzilia, Bai Sarea, Denbora y otros espacios de contraste.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La práctica es eficiente porque se apoya en herramientas internas accesibles para la organización, principalmente libros Excel estructurados, criterios comunes de registro, materiales explicativos e informes de análisis. La mejora se ha centrado en ordenar datos, homogeneizar lenguaje, definir indicadores y generar una lectura útil para la toma de decisiones, sin requerir una inversión tecnológica elevada.

Una misma sistemática cumple varias funciones: registro operativo de permisos, seguimiento de conciliación, lectura de igualdad, preparación de evidencias para Kontzilia, análisis de percepción, revisión de calidad del dato, información para el Comité de Dirección y planificación de mejoras. Esta polivalencia reduce duplicidades y mejora la eficiencia del sistema.

La práctica también es efectiva porque aborda una dificultad real: saber cómo se usan las medidas de conciliación, qué perfiles encuentran más barreras, qué centros requieren mayor análisis, qué datos deben interpretarse con denominadores y qué mejoras organizativas pueden priorizarse. La calidad inicial del dato alcanza el 98,0% de registros OK, lo que muestra un nivel razonable de fiabilidad para una primera fase consolidada.

El sistema mantiene criterios técnicos prudentes. Los registros se tratan como unidades administrativas; días y horas se analizan por separado; los porcentajes se calculan sobre bases comparables; los datos por sexo, perfil y centro se interpretan con denominadores; y la encuesta de percepción se utiliza como línea base, teniendo en cuenta su muestra de 38 respuestas.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

El alcance es transversal y afecta al conjunto de Aspace Bizkaia. El sistema incluye 11 centros o servicios incorporados en la base consolidada y una referencia de 238 personas trabajadoras. En 2026 se han identificado 203 personas con uso registrado, lo que supone una cobertura estimada del 85,3%.

La participación se articula en varios niveles. Las personas responsables de centros y servicios registran la información y aplican criterios comunes. Gestión de Personas, Desarrollo Organizativo e Igualdad participan en el diseño, consolidación, análisis e interpretación. El Comité de Dirección y Gerencia constituyen el nivel de decisión. Las personas trabajadoras participan como destinatarias de las medidas y mediante la encuesta de percepción, que ha recogido 38 respuestas.

La práctica tiene impacto directo en personas trabajadoras, equipos y responsables. También tiene impacto indirecto en personas usuarias y familias, porque la conciliación interna debe equilibrarse con la continuidad y calidad de los apoyos. El Plan prevé incorporar en ciclos posteriores una lectura más explícita de cómo los horarios, reuniones, citas, canales de comunicación y organización de servicios influyen en la conciliación de familias y personas usuarias.

El seguimiento futuro se realizará mediante informes semestrales y anuales, revisión de indicadores CONC y KPI, análisis de calidad del dato, revisión de percepción, cruce con DPT, devolución agregada de resultados a responsables y actualización del Plan de Conciliación y Equidad.

DOCUMENTADA:

La práctica cuenta con una base documental amplia y coherente: Sistema Uztartzea Aspace Bizkaia, I Plan de Conciliación y Equidad 2026-2027, I Informe de Conciliación abril 2026, II Informe de resultados del sistema Uztartzea 2026, Excel Uztartzea v9 con indicadores y cuadro de mando, informe de autoevaluación Kontzilia/Euskalit, ejemplo de Descripción de Puestos de Trabajo con apartado de conciliación y flexibilidad, infografías bilingües para rellenar la nueva hoja de permisos, y documentación interna de derechos laborales y aclaraciones.

La documentación evidencia planificación, metodología, herramienta, indicadores, resultados, lectura crítica, comunicación interna y ciclo de mejora. También permite demostrar la evolución del sistema: de un pilotaje inicial a una sistemática con libros homogeneizados, cuadro de mando, indicadores, percepción y conexión con DPT.

Como anexos de candidatura se recomienda aportar una selección máxima de 10 páginas: esquema del sistema, captura de la hoja de permisos, extracto del cuadro de mando, tabla de indicadores,

gráficos principales, extracto del Plan, extracto del II Informe, infografía en castellano, infografía en euskera y evidencia del apartado de conciliación/flexibilidad en la DPT.

FACTORES DE ÉXITO:

Los factores de éxito principales han sido la conexión entre igualdad, conciliación y gestión avanzada; la implicación técnica de Desarrollo Organizativo, Gestión de Personas e Igualdad; el apoyo de una estructura de planificación propia; la orientación a datos; y la decisión de homogeneizar libros, criterios y lenguaje en todos los centros y servicios.

También ha sido clave asumir que la conciliación en Aspace Bizkaia está condicionada por la realidad de la atención directa, la continuidad de apoyos, los turnos, la necesidad de cobertura, la presencialidad y la diversidad de perfiles. Esta mirada ha permitido evitar una gestión abstracta y construir una herramienta ajustada a la realidad de la entidad.

La principal dificultad ha sido técnica y organizativa: unificar registros procedentes de centros diferentes, ordenar motivos, diferenciar días y horas, evitar porcentajes mal contruidos, corregir gráficos, depurar registros y definir indicadores que no generen conclusiones simplistas. Estas dificultades se han abordado mediante revisión continua, ajustes sucesivos del Excel, elaboración de infografías e incorporación de criterios de interpretación.

Otro factor de éxito es la honestidad metodológica. El sistema identifica sus límites: la encuesta de percepción es una línea base, algunos indicadores requieren denominadores estructurales, las medidas estructurales deben integrarse mejor y los datos deben revisarse periódicamente. Esta cautela mejora la credibilidad de la práctica.

TRANSFERIBILIDAD:

Uztartzea es transferible a otras entidades del tercer sector, servicios sociales, educación, salud o servicios intensivos en personas, especialmente cuando existen varios centros, perfiles profesionales diversos, alta presencialidad y necesidad de organizar permisos y medidas de conciliación con criterios comunes.

Sus elementos esenciales son replicables: libro de permisos común, lenguaje compartido, variables mínimas de análisis, desagregación por sexo, perfil y centro, indicadores de uso y percepción, criterios de interpretación, conexión con características del puesto, informes periódicos y devolución de resultados a espacios de decisión.

La práctica puede implantarse de forma progresiva. Una entidad puede comenzar con una hoja común de registro y tres indicadores básicos; después puede incorporar perfil profesional, centro, tipo de permiso, días y horas, percepción, calidad del dato y cruce con flexibilidad del puesto. Esta gradualidad facilita su adaptación a entidades con distinta capacidad técnica.

La recomendación principal para quien quiera replicarla es empezar por definir bien las preguntas de gestión: quién usa las medidas, cómo se distribuye el uso, qué perfiles tienen más dificultad, qué

barreras organizativas existen, cómo se vive la conciliación y qué decisiones se tomarán con los datos. Sin esas preguntas, el sistema corre el riesgo de convertirse en un archivo de control, perdiendo su valor como práctica de igualdad en la gestión.

APRENDIZAJES:

El principal aprendizaje es que disponer de medidas de conciliación no equivale a gestionarlas de forma equitativa. La igualdad formal debe completarse con datos sobre acceso real, uso, percepción y condiciones del puesto.

Otro aprendizaje relevante es que el dato necesita contexto. Un mayor uso por mujeres, por atención directa o por determinados centros puede responder a la composición de la entidad, al tamaño del servicio, a las necesidades de cobertura o al modo de registro. La alerta aparece cuando el dato muestra desviaciones proporcionales, peor percepción, barreras de acceso o posible penalización.

También se ha aprendido que la calidad del sistema depende de la homogeneización. Sin libros comunes, categorías compartidas e instrucciones claras, la comparación entre centros pierde fiabilidad. Las infografías bilingües han ayudado a traducir la lógica técnica del sistema a instrucciones prácticas para las personas responsables.

Mirando hacia atrás, habría sido útil cerrar antes la clasificación funcional de perfiles, definir desde el inicio los denominadores estructurales y separar de forma más clara los estados del permiso: realizado, aprobado previsto, pendiente, anulado o en revisión. Estos aprendizajes ya se han incorporado al plan de mejora 2026-2027.

En la reflexión abierta a partir del sistema UZTARTZEA, Aspace Bizkaia identifica además nuevos retos de futuro. Uno de ellos es incorporar una mirada más ajustada a los diferentes modelos de familia, analizando su especificidad y sus necesidades concretas. La conciliación no se vive de la misma manera en una familia biparental, monomarental o monoparental, homoparental, reconstituida, extensa, migrante, con apoyos informales limitados, con personas mayores a cargo o con situaciones de especial vulnerabilidad. Conocer mejor esta diversidad permitirá interpretar con más precisión las necesidades de conciliación y evitar respuestas homogéneas ante realidades familiares diferentes.

Asimismo, el proceso ha abierto una pregunta estratégica que Aspace Bizkaia deberá abordar en próximos ciclos: de qué manera sus propios centros y servicios contribuyen a la conciliación de las familias a las que acompaña, especialmente aquellas que sostienen apoyos cotidianos a hijas, hijos o familiares con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Esta línea de reflexión amplía el alcance del sistema, conectando la conciliación interna de las personas trabajadoras con el impacto social de los servicios prestados por la entidad.

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**.

Para acreditar la práctica se propone adjuntar un anexo breve, anonimizado y limitado a un máximo de 10 páginas, con evidencias que permitan comprender el funcionamiento del sistema UZTARTZEA, su integración en la gestión y los resultados obtenidos hasta el momento.

El anexo incorporará una selección de materiales internos representativos: esquema general del sistema UZTARTZEA; captura anonimizada de la nueva hoja de permisos; extracto del cuadro de mando; tabla de indicadores CONC y KPI; gráficos de uso por sexo, centro o servicio, macro categoría y evolución mensual; extracto del I Plan de Conciliación y Equidad de Aspace Bizkaia 2026-2027; extracto del II Informe de resultados del sistema UZTARTZEA 2026; infografía de instrucciones en castellano; infografía de instrucciones en euskera; y ejemplo del apartado de conciliación y flexibilidad incorporado en la Descripción de Puestos de Trabajo.

La selección de evidencias prioriza datos cuantitativos, indicadores, gráficos y resultados desagregados por sexo, al tratarse de elementos especialmente relevantes para valorar el impacto de la práctica en la gestión de la igualdad. También se incorporan materiales de comunicación interna que muestran cómo la organización ha traducido la lógica técnica del sistema a instrucciones prácticas para las personas responsables de centros y servicios.

Todas las evidencias se presentarán de forma agregada y anonimizada, evitando la identificación de personas trabajadoras, centros pequeños o situaciones personales concretas. La finalidad del material acreditativo es mostrar la trazabilidad del sistema, la homogeneización del registro, la existencia de indicadores, la explotación de resultados y la conexión entre datos, análisis y mejora continua.

Las principales fuentes internas utilizadas para cumplimentar la candidatura han sido las siguientes:

- II Informe de resultados del sistema UZTARTZEA 2026, versión 16/06/2026.
- I Plan de Conciliación y Equidad de Aspace Bizkaia 2026-2027.
- Excel UZTARTZEA_AspaceBizkaia_Kontzilia_v9_indicadores_plan.xlsx.
- Documento Sistema UZTARTZEA Aspace Bizkaia.
- Informe de autoevaluación de la herramienta Kontzilia/Euskalit.
- Ejemplo de Descripción de Puesto de Trabajo con apartado de conciliación y flexibilidad.
- Infografías de instrucciones de la nueva hoja de permisos en castellano y euskera.
- Cuestionario e instrucciones de Buenas Prácticas de Igualdad en la Gestión 2026.
- III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aspace Bizkaia, febrero 2025.
- Revisión del III Diagnóstico de Igualdad de Aspace Bizkaia.

Como material visual complementario, se incorporan las infografías de instrucciones en castellano y euskera, utilizadas internamente para explicar el uso correcto de la nueva hoja de permisos, reforzar la homogeneización del registro y facilitar que los datos recogidos sean comparables entre centros y servicios.



SISTEMA UZTARTZEA

UZTARTZEA SISTEMA



Conciliación corresponsable, datos y mejora continua /
Kontziliazio erantzunkidea, datuak eta etengabeko hobekuntza

1. ¿Qué es? / 1. Zer da?



UZTARTZEA es el sistema propio de Aspace Bizkaia para registrar, ordenar y analizar los permisos y medidas de conciliación con criterios comunes.

UZTARTZEA Aspace Bizkaia sistemaren sistema propioa da, baimenak eta kontziliazio-neurriak irizpide komunekin erregistratzeko, antolatze eta aztertze.



2. ¿Para qué sirve? / 2. Zertarako balio du?



Convertir datos dispersos en información útil para la gestión.

Sakabanatutako datuak kudeaketarako informazio erabilgarri bihurtzea.



Mejorar la equidad en el acceso, el uso y la percepción de la conciliación.

Kontziliazioaren sarbidean, erabileran eta pertzepzioan ekitatea hobetzea.



Apoyar decisiones de igualdad, gestión de personas y mejora continua.

Berdintasunean, pertsonen kudeaketan eta etengabeko hobekuntzan erabakiak hartzea laguntzea.

3. ¿Qué registra? / 3. Zer erregistratzen du?



Fecha
Data



Persona
trabajadora
Langilea



Tipo de
permiso
Baimen mota



Motivo
Arrazoia



Día u hora
Eguna edo
ordua



Cantidad
Kopurua



También incorpora centro o servicio, sexo, perfil profesional, estado del permiso y observaciones de control.
Era berean, zentroa edo zerbitzua, sexua, lanbide-profila, baimenaren egoera eta kontrol-oharrak jasotzen ditu.

4. ¿Qué permite analizar? / 4. Zer aztertze aukera ematen du?



**Acceso /
Sarbidea**

Condiciones reales del puesto y margen de flexibilidad.

Lanpostuaren benetako baldintzak eta malgutasun-marjina.



**Uso /
Erabilera**

Distribución de medidas por sexo, centro o servicio, perfil y tipología.
Neurrien banaketa sexuaren, zentro edo zerbitzuaren, profilaren eta tipologiaren arabera.



**Percepción /
Pertzepzioa**

Cómo viven las personas trabajadoras la conciliación, la equidad y el posible impacto organizativo.
Langileek kontziliazioa, ekitatea eta antolaketa-inpaktua nola bizi duten.

5. ¿Qué aporta? / 5. Zer ekarpen egiten du?



Homogeneiza el registro entre centros y servicios.
Zentro eta zerbitzuen arteko erregistroa homogeneizatzen du.



Genera indicadores y seguimiento para la toma de decisiones.
Erabakiak hartzeko adierazleak eta jarraipena sortzen ditu.



Conecta conciliación, corresponsabilidad, igualdad y mejora continua.
Kontziliazioa, erantzunkidetasuna, berdintasuna eta etengabeko hobekuntza lotzen ditu.



**Igualdad y corresponsabilidad /
Berdintasuna eta erantzunkidetasuna**
Compromiso real con la equidad y la corresponsabilidad.
Ekitatearekiko eta erantzunkidetasunarekiko konpromiso erreala.



**Gestión avanzada /
Kudeaketa aurreratu**
Información de calidad para una gestión eficaz y transparente.
Kalitatezko informazioa kudeaketa eraginkor eta gardenerako.



**Indicadores y mejora continua /
Adierazleak eta etengabeko hobekuntza**
Medimos, aprendemos y mejoramos cada día.
Neurtzen dugu, ikasten dugu eta egunerok hobetzen gara.



PLAN DE CONCILIACIÓN Y EQUIDAD KONTZILIAZIO ETA EKITATE PLANA



Integración de UZTARTZEA en la planificación 2026–2027 / UZTARTZEA 2026–2027 plangintzan txertatzea

1. ¿Por qué este plan? / Zergatik plan hau?



Aspace Bizkaia ya cuenta con medidas de conciliación, pero el reto no es solo disponer de medidas, sino comprender las desigualdades en el acceso, uso y percepción de las mismas.

Estas desigualdades están influidas por factores estructurales: tipo de puesto, turnicidad, reparto de cargas y feminización de los cuidados.

El Plan se alinea con la Meta ODS 10.3 (reducción de desigualdades), 5.1 (igualdad real) y 16.6 (instituciones eficaces y transparentes).

Aspace Bizkaia baditu kontziliazio-neurriak, baina erronka neurriak izatea baino harago doa: neurri horietara sartzeko, erabiltzeko eta hautemateko desberdintasunak ulertzea.

Desberdintasun horiek faktore egiturenez baldintzatuta daude: lanpostu mota, txandak, karga banaketa eta zaintza-lanen feminizazioa.

Planak bat egiten du 10.3 GJH helburuarekin (desberdintasunak murriztea), 5.1 (benetako berdintasuna) eta 16.6 (erakunde eraginkorrak eta gardenak) helburuekin.

2. ¿Cuál es su enfoque? / Zein da haren ikuspegia?



El Plan no es un catálogo de derechos ni un listado normativo de medidas.

Es una herramienta estratégica de gestión que nos permite identificar desigualdades reales, comprender cómo afectan a las personas trabajadoras y a los equipos, y orientar decisiones organizativas basadas en datos.

La conciliación se aborda como un indicador de justicia organizacional.

Plana ez da eskubideen katalogoa ezta neurri normatiboen zerrenda bat ere.

Kudeaketa estrategikorako tresna bat da, desberdintasun errealeak identifikatzeko, hauek pertsona langileei eta taldeei nola eragiten dieten ulertzeko eta datuetan oinarrituta antolaketa-erabakiak bideratzeko aukera ematen diguna.

Kontziliazioa antolaketa-justiziaren adierazle gisa lantzen da.

3. Modelo de trabajo / Lan-eredua



Acceso / Sarbidea

Identifica las posibilidades reales de conciliación según el puesto, el centro o servicio y la organización del trabajo.

Kontziliaziarako benetako aukerak identifikatzen ditu, lanpostuaren, zentro edo zerbitzuaren eta lan-antolaketaaren arabera.



Uso / Erabilera

Analiza quién utiliza realmente las medidas disponibles y detecta patrones, especialmente por sexo.

Esku eskuragarri dauden neurriak nork erabiltzen dituen aztertzen du eta joerak detektatzen ditu, bereziki sexuaren arabera.



Percepción / Pertzepzioa

Recoge la experiencia vivida: posibilidad real de conciliación, equidad en la aplicación de las medidas y claridad de los criterios organizativos.

Espereintzia bizia jasotzen du: kontziliaziarako benetako aukera, neurrien aplikazioan ekitatea eta antolaketa-irizpideen argitasuna.

4. Sistema de medición / Neurketa-sistema



El acceso se revisa anualmente. Sarbidea urtero berrikusten da.



El uso se analiza periódicamente. Erabilera aldizka aztertzen da.



La percepción se incorpora en la encuesta anual a las personas trabajadoras. Pertzepzioa pertsona langileei egiten zaien urterko inkestan txertatzen da.



El sistema está diseñado para ser sostenible y no sobrecargar a los equipos. Sistema jasangarria izateko diseinatu dago eta taldeak ez kargatzeko.

5. Encuesta de percepción / Pertzepzio-inkesta

1

Posibilidad real de conciliar la vida personal, familiar y laboral / Bizitza pertsonala, familiara eta laneakoa kontziliazeko benetako aukera

2

Percepción de justicia en la aplicación de las medidas / Neurrien aplikazioan justiziaren pertzepzioa

3

Comprensión de los criterios organizativos / Antolaketa-irizpideen ulermena

6. Análisis y toma de decisiones / Azterketa eta erabakiak



El sistema permite detectar desigualdades concretas: centros o servicios con menor acceso, grupos profesionales con más limitaciones o desequilibrios en el uso de las medidas entre mujeres y hombres.



Esto permite impulsar acciones como ajustes en la organización de equipos, revisión de criterios internos y mejoras en la comunicación y transparencia.



Sistemak desberdintasun zehatzak hautemateko aukera ematen du: sarbide txikiagoa duten zentro edo zerbitzuak, mugak handiagoak dituzten lanbide-taldeak edo emakumeen eta gizonen arteko neurri-erabilaren desoreka.

Horri esker, ekintzak bultzatu daitezke, hala nola talde-antolaketa doikuntzak egitea, barne-irizpideak berrikustea eta komunikazio eta gardentasun hobekuntzak sustatzea.

7. Conexión con UZTARTZEA / UZTARTZEAekin lotura



El Plan se apoya en el sistema UZTARTZEA para transformar los registros de permisos en información útil. UZTARTZEA nos permite disponer de indicadores fiables, dar seguimiento, analizar tendencias y orientar mejoras continuas. Así, los datos se convierten en conocimiento y el conocimiento en decisiones para una organización más justa y equitativa.

Plana UZTARTZEA sisteman oinarritzen da baimen-erregistroak informazio erabilgarrian bihurtzeko. UZTARTZEArek adierazle fidagarriak izatea, jarraipena egitea, joerak aztertzea eta etengabeko hobekuntzak bideratzea ahalbidetzen du. Horrela, datuak ezagutza bihurtzen dira eta ezagutza erabakiak, antolakuntza bidezkoago eta ekitatiboago baterako.



Equidad / Ekitatea

Actuar con justicia y garantizar igualdad real en todas las personas. Justiziarekin jardutea eta benetako berdintasuna bermatzea pertsona guztientzat.



Datos / Datuak

Decisiones informadas basadas en evidencia y análisis de datos. Datuen ebidentzia eta azterketan oinarritutako erabakiak.



Mejora continua / Etengabeko hobekuntza

Aprender, ajustar y avanzar hacia una organización más justa y eficiente. Ikasi, doitu eta aurrera egin antolakuntza bidezkoago eta eraginkorrago baterantz.



II INFORME DE RESULTADOS UZTARTZEA UZTARTZEA EMAITZEN II. TXOSTENA



Conclusiones, limitaciones y mejora / Ondorioak, mugak eta hobekuntza

1. ¿Qué aporta el informe? / 1. Zer ekartzen du txostenak?



El II Informe de resultados permite interpretar el despliegue del sistema UZTARTZEA, valorar la calidad del dato, identificar alertas y concretar mejoras para 2026-2027.

Emaitzen II. txostenak UZTARTZEA sistemaren hedapena interpretatzeko, datuaren kalitatea baloratzeko, alertak identifikatzeko eta 2026-2027rako hobekuntzak zehazteko aukera ematen du.

2. Principales aprendizajes / 2. Ikaskuntza nagusiak



A. La igualdad formal no basta / A. Berdintasun formala ez da nahikoa

Disponer de medidas de conciliación no equivale a gestionarlas de forma equitativa. La igualdad formal debe completarse con datos de acceso real, uso, percepción y condiciones del puesto.

Kontziliazio-neurriak izateak ez du esan nahi modu bidezkoan kudeatzen direnik. Berdintasun formala benetako sarbideari, erabilerari, pertzepzioari eta lanpostuaren baldintzei buruzko datuekin osatu behar da.



B. El dato necesita contexto / B. Datuak testuingurua behar du

Un mayor uso por mujeres, atención directa o determinados centros puede responder a la composición de la entidad, al tamaño del servicio, a la cobertura o al modo de registro. La alerta aparece cuando existen desviaciones proporcionales, peor percepción o barreras de acceso.

Emakumeek, arreta zuzeneko profilek edo zenbait zentrok erabilera handiagoa izateak erakundearen osakerari, zerbitzuaren tamainari, estaldurari edo erregistro-moduari erantzun diezaiotke. Alerta desbideratze proportzionalak, pertzepzio okerragoa edo sarbide-oztopoak daudenean agertzen da.



C. La homogeneización es clave / C. Homogeneizazioa funtsezkoa da

Sin libros comunes, categorías compartidas e instrucciones claras, la comparación entre centros y servicios pierde fiabilidad.

Liburu komun, kategoria partekatuta eta jarraibide argirik gabe, zentro eta zerbitzuen arteko konparazioak fidagarritasuna galtzen du.

3. Limitaciones detectadas / 3. Antzemandako mugak



1 Perfiles funcionales

Habría sido útil cerrar antes la clasificación funcional de perfiles.

Erabilgarria izango zen profil funtzionalen sailkapena lehenago itzea.



2 Denominadores estructurales

Faltó definir desde el inicio los denominadores estructurales para facilitar comparaciones.

Hasieratik egiturazko izendatzaileak definitzea falta izan da konparazioak errazteko.



3 Estados del permiso

Conviene diferenciar con más claridad: realizado, aprobado previsto, pendiente, anulado y en revisión.

Argiago bereizi behar dira: egina, aurreikusitako onartua, pendientea, baliogabetua eta berrikuspenean dagoena.



4 Percepción

La encuesta debe seguir consolidándose para ampliar participación y lectura.

Inkesta sendotzen jarraitu behar da parte-hartzea eta irakurketa zabaltzeko.

4. Mejora 2026-2027 / 4. 2026-2027 hobekuntza



1 Calidad del dato / Datu-kalitatea

Revisión de clasificaciones, registros marcados y coherencia interna.

Eatiliapenen, markatutako erregistroen eta barne-koherentziaren berrikuspena.



2 DPT y flexibilidad / DPT eta malgutasuna

Cruce con la Descripción de Puestos de Trabajo y despliegue de CONC-20.

Lanpostuen Deskribapenarekiko gurutzaketa eta CONC-20ren garapena.



3 Seguimiento / Jarraipena

Consolidar indicadores, lectura periódica y retorno a responsables.

Adierazleak, aldizkako irakurketa eta arduradunentzako itzulera sendotzea.



4 Percepción / Pertzepzioa

Mejorar participación, comprensión y devolución de resultados.

Parte-hartzea, ulermena eta emaitzen itzulera hobetzea.

5. Retos de futuro / 5. Etorkizuneko erronkak



Modelos de familia / Familia-ereduak

Incorporar mejor la diversidad de modelos de familia y estudiar la especificidad de sus necesidades concretas e individuales.

Familia-ereduen aniztasuna hobeto txertatzea eta haien behar zehatz eta indibidualen espezifikotasuna aztertzea.



Servicios y conciliación familiar / Zerbitzuak eta familia-kontziliazioa

Avanzar en la reflexión sobre cómo los propios servicios contribuyen a la conciliación de las familias a las que Aspace Bizkaia da apoyo.

Aspace Bizkaia laguntza ematen dien familien kontziliazioan zerbitzuek berek nola laguntzen duten aztertzen jarraitzea.



Aprendizajes / Ikaskuntzak

Interpretación con contexto / Testuingurudun interpretazioa



Limitaciones / Mugak

Mejora técnica del sistema / Sistemaren hobekuntza teknikoa



Mejora / Hobekuntza

Acciones 2026-2027 / 2026-2027 ekintzak



DPT Y FLEXIBILIDAD DPT ETA MALGUTASUNA



Cómo la Descripción de Puesto de Trabajo conecta la conciliación con las condiciones reales del puesto / Nola lotzen duen DPTak kontziliazioa lanpostuaren benetako baldintzekin

1. ¿Qué es la DPT? / 1. Zer da DPTa?



La Descripción de Puesto de Trabajo (DPT) recoge las funciones, relaciones, requisitos y condiciones del puesto.
Incorpora el tipo y grado de flexibilidad, lo que permite analizar cómo las condiciones reales del puesto influyen en la conciliación.

Lanpostuaren Deskribapenak (DPT) lanpostuaren funtzioak, harremanak, baldintzak eta eskakizunak biltzen ditu.

Malgutasun-mota eta -maila jasotzen ditu, eta horrek aukera ematen du lanpostuaren benetako baldintzek kontziliazioan duten eragina aztertzeko.

2. Componentes clave de la DPT / 2. DPTaren osagai nagusiak



Misión y funciones

Misia eta funtzioak



Relaciones internas y externas

Barne- eta kanpo-harremanak



Requisitos y formación

Eskakizunak eta prestakuntza



Competencias clave

Gaitasun nagusiak



Condiciones del puesto (jornada, turnos, exigencias...)

Lanpostuaren baldintzak (jardunaldia, txandak, eskakizunak...)



Conciliación y flexibilidad

Kontziliazioa eta malgutasuna

3. Flexibilidad en la DPT / 3. Malgutasuna DPTan

Grado de flexibilidad / Malgutasun-maila

Tipos de flexibilidad / Malgutasun motak		Ejemplo en DPT / Adibidea DPTan
Horario / Ordutegiak	Adaptación de entradas, salidas o pausas.	Horario flexible de entrada entre 7:30 y 9:30.
Organizativa / Antolakuntzakoa	Autonomía para organizar tareas y tiempos.	Planificación semanal autónoma.
Funcional / Funtzionala	Posibilidad de teletrabajo o trabajo a distancia.	Teletrabajo 1 día/semana.
Ubicación / Kokalekua	Movilidad geográfica o cambio de centro.	Posibilidad de cambio de centro.

Baja Baxua	Media Ertaina	Alta Altua
Márgenes muy limitados de adaptación. Egokitzapen-mugetan txikiak.	Márgenes parciales de adaptación. Egokitzapen-mugetan partzialak.	Amplios márgenes de adaptación. Egokitzapen-mugetan handiak.

Se utiliza la opción más estable del puesto. Siempre, se aplica en observaciones. Lanpostuaren aukerik egonkorrena erabiltzen da. Aldorra bado, beharotzat azalzen da.

4. Condiciones del puesto que influyen en la conciliación / 4. Kontziliazioan eragina duten lanpostuaren baldintzak

Factores organizativos / Antolaketa-faktoreak	Exigencias del puesto / Lanpostuaren eskakizunak	Impacto en la conciliación / Kontziliazioan eragina
Jornada (completa / parcial) Jardunaldia (osoko / partziala)	Exigencia física Eskakizun fisikoak	Menor margen de flexibilidad horaria. Ordutegi-malgutasun txikiagoa.
Turnos (mañana / tarde / noche) Txandak (goiza / arratsaldea / gaiea)	Exigencia emocional Eskakizun emozionala	Mayor dificultad para teletrabajo. Telelan egiteko zailtasun handiagoa.
Exigencia organizativa / carga de trabajo Antolaketa-eskakizuna / lan-karga	Complejidad y responsabilidad Konplexutasuna eta erantzukizuna	Mayor dependencia de cobertura y turnos. Estalduren eta txandekiko mendekotasun handiagoa.
Necesidad de cobertura Estaldura-beharra	Atención directa / presencia Arreta zuzena / presentzia	Mayor impacto en la vida personal y familiar. Eragin handiagoa bizitza pertsonal eta familian.

5. Contribución a metas ODS / 5. Ekarpina ODS helburuak

10. Igualdad de oportunidades 10.3 Aukera-berdintasuna La DPT permite identificar barreras estructurales y promover equidad DPTak egitura-oztopak identifikatzeko eta ekitatea sustatzeko du.	5. Igualdad de género 5.1 Igualdad real 5.1 Berdintasun erreala Ayuda a analizar el impacto diferenciado por sexo y condiciones Sexuaren eta baldintzen arabera eragin bereizita aztertzen laguntzen.	16. Paz, justicia e instituciones sólidas 16.6 Instituciones eficaces y transparentes 16.6 Erakunde eraginkorrak eta gardenak Refuerza la trazabilidad, la coherencia y la toma de decisiones basada en datos. Iragapikortasuna, koherentzia eta datuen oinarritutako erabakiak indartzen ditu.
---	--	--

DPTid - Versión 3.0/Emakunde: DPT 2023 - Fec. / Di. 20.12.2024 - Manual de Conciliación y Equidad 2026-2027

6. Conexión DPT + UZTARTZEA / 6. DPT + UZTARTZEA lotura

UZTARTZEA	- Cruce de DPT (flexibilidad, condiciones) con uso real de medidas. DPTaren (malgutasuna, baldintzak) eta benetako erabilaren arteko gurutzaketa. - Cálculo de indicadores estructurales y de uso (CONC-1) y (CONC-20). Egitura- eta erabilera-adierazleen kalkulua (CONC-1) eta CONC-20). - Identificación de desigualdades por puesto, centro y grado de flexibilidad. Desberdintasunak identifikatzeko lanpostuaren, zentroaren eta malgutasun-mailaren arabera. - Base para decisiones de mejora organizativa y equidad. Antolaketa-hobekuntzak eta ekitatea bermatzeko oinarria.
------------------	--

8



NUEVA HOJA DE PERMISOS BAIMENEN ORRI BERRIA



Registro común y trazabilidad / Erregistro komuna eta trazabilitatea

1 ¿Qué es? / Zer da?



La Hoja de permisos es el libro estandarizado que utilizamos en Aspace Bizkaia para registrar los permisos y medidas de conciliación con criterios comunes.
Baimenen orria Aspace Bizkaian baimenak eta kontziliazio-neurriak irizpide komunez erregistratzeko erabiltzen dugun liburu estandarra da.

Regla básica / Oinarrizko araua:

1 fecha + 1 persona + 1 tipo permiso + 1 cantidad = 1 registro
data 1 pertsona 1 baimen mota 1 kopuru 1 erregistro 1

2 ¿Qué pestañas incluye? / Zer fitxa ditu?



Portada / Azala

Información general, instrucciones y línea de contacto.

Informazio orokorra, argibideak eta harremanetarako bidea.



Saldo inicial / Hasierako saldoak

Saldo disponibles al inicio del periodo por persona y tipo de permiso.

Pertsona eta baimen motaren arabera, aldian hasieran dauden saldoak.



Base de datos / Datu-basea

Registro diario de permisos siguiendo la regla: persona + fecha + tipo + cantidad + motivo.

Baimenen eguneroko erregistroa, arauari jarraituz: pertsona + data + mota + kopurua + arrazoiak.



Tabla dinámica / Taula dinamikoa

Resumen automático por persona, tipo y periodo para el seguimiento.

Pertsona, motaren eta aldien arabera automatikoki laburbilduta, jarraipenerako.



Listas y tipos / Zerrendak eta motak

Catálogo de tipos de permiso y listas desplegables normalizadas.

Baimen moten katalogoa eta zerrenda eraitzgarri normalizatuak.



Detalle motivos / Arrazoien xehetasuna

Listado de motivos para una clasificación homogénea.

Arrazoien zerrenda, sailkapen homogeneorako.

BASE DATOS / DATU-BASEA

ID registro	Año	Mes	Día	Fecha permiso	Persona trabajadora	Tipo permiso	Motivo	Unidad	Cantidad	Estado
1	2026	Junio	1	01/06/2026	P001	Asuntos propios	Gestión personal	SC	1,00	✓
2	2026	Junio	1	01/06/2026	P002	Permiso médico	Revisión médica	SC	2,00	✓
3	2026	Junio	2	02/06/2026	P001	Conciliación	Cuidado familiar	SC	4,00	✓
4	2026	Junio	2	02/06/2026	P003	Asuntos propios	Gestión personal	CA	0,50	✓
5	2026	Junio	3	03/06/2026	P002	Formación	Formación interna	SC	3,00	✓
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

i Cada día debe registrarse en una fila diferente. / Egun bakoitza ilara desberdin batean erregistratu behar da.

TABLA DINÁMICA / TAULA DINAMIKOA

Persona / Pertsona: P001

✓ Disponible / Eskuragarri	48,00
🕒 Disfrutado / Erabilia	22,00
⌚ Pendiente / Gainerakoa	26,00

3 ¿Cómo se registra? / Nola erregistratzen da?



i Cada día debe registrarse en una fila diferente. / Egun bakoitza ilara desberdin batean erregistratu behar da.

4 ¿Qué garantiza? / Zer bermatzen du?



Homogeneización entre centros y servicios / Zentro eta zerbitzuen arteko homogeneizazioa



Trazabilidad del registro / Erregistroaren trazabilitatea



Saldo y seguimiento por persona / Pertsonako saldoak eta jarraipena



Base para indicadores y análisis / Adierazle eta analisirako oinarria

5 ¿Qué aporta al sistema UZTARTZEA? / Zer ekarpen egiten dio UZTARTZEA sistemari?



Mejora la calidad de los datos / Datu-kalitatea hobetzen du



Hace posible la comparación / Konparazioa ahalbidetzen du



Facilita la toma de decisiones / Erabakiak hartzea laguntzen du



Registro común / Erregistro komuna
Criterios comunes para todo Aspace Bizkaia. / Irizpide komunak Aspace Bizkaia osoan.



Trazabilidad / Trazabilitatea
Cada registro puede seguirse y verificarse. / Erregistro bakoitza jarrai daiteke eta egiaztat.



Seguimiento / Jarraipena
Información actualizada para la gestión y mejora continua. / Kudeaketa eta etengabeko hobekuntzarako informazio eguneratua.



CUADRO DE MANDO UZTARTZEA UZTARTZEA AGINTE-TAULA



De los registros a los indicadores / Erregistroetatik adierazleetara

1. ¿Qué es? / 1. Zer da?



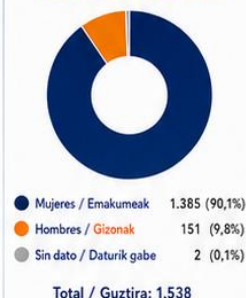
Es la herramienta de seguimiento que consolida la información de los libros de permisos y la transforma en indicadores, gráficos y lectura de gestión.

Baimenen liburutako informazioa bateratu eta adierazle, grafiko eta kudeaketa-irakurketan bihurtzen duen jarraipen-tresna da.



2. ¿Qué muestra? / 2. Zer erakusten du?

A Uso por sexo / Sexuaren arabera erabilera



B Registros por centro o servicio / Erregistroak zentro edo zerbitzuaren arabera



C Macro categorías / Makro kategoriak



D Evolución mensual / Hileko bilakaera



E Tipos de medida más utilizados / Gehien erabilitako neurri motak



3. ¿Qué permite? / 3. Zer ahalbidetzen du?



Comparar / Alderatu
Permite comparar el uso por sexo, centro, tipo de medida y evolución temporal.
Sexuaren, zentroaren, neurri motaren eta denborazko bilakaeraren arabera konparazioa ahalbidetzen du.



Interpretar / Interpretatu
Ayuda a contextualizar los datos y detectar concentraciones, diferencias y alertas.
Datuen testuinguruan kokatzen, kontzentrazioak, aldeak eta alertak identifikatzen laguntzen du.



Decidir / Erabaki
Orienta decisiones de conciliación, igualdad, gestión de personas y mejora continua.
Kontziliazioari, berdintasunari, pertsonen kudeaketari eta etengabeko hobekuntzari lotutako erabakiak orientatzen ditu.



Indicadores / Adierazleak
Métricas clave para medir uso, calidad y cobertura.
Erabilera, kalitatea eta estaldura neurtzeko metrika nagusiak.



Gráficos / Grafikoak
Visualizaciones claras que facilitan el análisis y la comprensión.
Azterketa eta ulermena errazten duten bistaratze argiak.



Seguimiento / Jarraipena
Monitorización continua para una gestión basada en datos.
Datuetan oinarritutako gestiorako jarraipen etengabea.



INDICADORES CONC Y KPI

CONC ETA KPI ADIERAZLEAK



Qué medimos y para qué sirve / Zer neurtzen dugun eta zertarako balio duen

1

¿Qué sigue el sistema? / Zer jarraitzen du sistemak?

UZTARTZEA combina indicadores de uso, acceso, equidad, cobertura, calidad del dato y percepción. El objetivo no es solo contar permisos, sino interpretar cómo se accede a las medidas, quién las utiliza y qué lectura de igualdad y mejora permite hacer el sistema.

UZTARTZEAk erabileraren, sarbidearen, ekitatearen, estalduraren, datu-kalitatearen eta pertzepzioaren adierazleak uztartzen ditu. Helburua ez da baimenak soilik zenbatzea, baizik eta neurrietara nola heltzen den, nork erabiltzen dituen eta sistemak berdintasunaren eta hobekuntza-aren ikuspegitik zer irakurketa ahalbidetzen duen interpretatzea.

2 **Indicadores CONC / CONC adierazleak**

CONC-03
Uso de medidas x sexo
Neurrien erabilera x sexua

CONC-04
Uso de medidas x perfil profesional
Neurrien erabilera x lanbide-profila

CONC-07
Uso según tipo de medida
Erabilera neurri motaren arabera

CONC-08
Uso de medidas x sexo y tipología
Neurrien erabilera x sexua eta tipologia

CONC-19
Distribución de puestos según grado de flexibilidad
Lanpostuen banaketa malgutasun-mailaren arabera
en despliegue / garapenean

CONC-20
Uso de medidas según flexibilidad del puesto
Neurrien erabilera lanpostuaren malgutasunaren arabera
en despliegue / garapenean

3 **KPI del sistema / Sistemaren KPIak**

1.538
registros consolidados
1.538 erregistro bateratu

203
personas con uso registrado
203 erabilera erregistratua duten langile

85,3%
cobertura estimada
%85,3 estaldura estimatua

98%
calidad inicial del dato
%98 hasierako datu-kalitatea

7,29/10
valoración global
7,29/10 balorazio orokorra

31,6%
alerta por diferencias según puesto
%31,6 lanpostuaren araberako aldeengatiko alerta

4 **¿Cómo se interpretan? / Nola interpretatzen dira?**

Contexto / Testuingurua
Un mayor uso por mujeres o por atención directa debe leerse en relación con la composición de la entidad y las condiciones del puesto.
Emakumeek edo arreta zuzeneko profileen erabilera handiagoa izateak erakundearen osakerarekin eta lanpostuaren baldintzekin lotuta irakurri behar da.

Equidad / Ekitatea
La alerta aparece cuando hay desviaciones proporcionales, peor percepción, barreras de acceso o posible penalización.
Alerta agertzen da desbideratze proportzionalak, pertzepzio okerragoa, sarbide-oztopoak edo balizko penalizazioa daudenean.

Mejora / Hobekuntza
Los indicadores orientan decisiones de conciliación, gestión de personas, igualdad y mejora continua.
Adierazleek kontziliazioari, pertsonen kudeaketari, berdintasunari eta etengabeko hobekuntzari lotutako erabakiak bideratzen dituzte.

Uso / Erabilera
Medimos el uso real de las medidas para tomar decisiones basadas en datos.

Equidad / Ekitatea
Detectamos diferencias y barreras para promover igualdad de oportunidades en el acceso.

Mejora continua / Etengabeko hobekuntza
Los indicadores impulsan acciones de mejora y seguimiento del progreso.



USO POR SEXO Y LECTURA DE IGUALDAD SEXUAREN ARABERAKO ERABILERA ETA BERDINTASUN-IRAKURKETA



UZTARTZEA

Cómo interpretar el uso de medidas de conciliación / Kontziliazio-neurrien erabilera nola interpretatu

1. ¿Qué muestran los datos? / 1. Zer erakusten dute datuek?



2. ¿Cómo se interpreta? / 2. Nola interpretatzen da?



3. ¿Qué permite analizar? / 3. Zer aztertzeko aukera ematen du?



4. Lectura técnica / 4. Irakurketa tekniko

