JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#euskera)

**CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS**

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

**KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA**

**BERDINATASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN** **IZENBURUA:** Berdintasun irizpideak telelanean

**BILATZEN DITUEN** **HELBURUAK:**

* Erakunde aurreratu eta gaurko errealitateari erantzuten diona izatea
* Pertsonak erdigunean jartzea
* Pertsonei malgutasuna eta autonomia eskaintzea
* Denbora eta espazioaren kudeaketa eraginkorrak sustatzea
* Kontziliazio neurriak sendotzea
* Emaitza hobeak lortzea

**ENTITATE ARDURADUNA: Artez Euskara Zerbitzua**

**EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 7 Guztiraren gaineko portzentajea: %87**

**GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 1 Guztiraren gaineko portzentajea: %13**

**WEBGUNEA:** [**artez.eus**](http://www.artez.eus)

**JARDUNBIDE EGOKIAN** **PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:**

**HASIERA DATA:**

**HARREMANETARAKO PERTSONA** Leire Solozabal

**HARREMANETARAKO TELEFONOA:** 94 448 00 00

**HARREMANETARAKO E-MAILA:** posta@artez.eus

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **HITZ GAKOAK: Praktikak harreman handien duen 5 kontzeptuak hurrengoak dira:** | | | |
|  | Estrategia |  | Enplegarritasuna |
| x | Pertsonak |  | Maskulinotutako Sektorea |
|  | Aliantzak |  | Lanaldiaren murrizketa |
|  | Hornitzaileak |  | Baimenak |
| ~~x~~ | Erakunde Eredua |  | Amatasuna eta aitatasuna |
|  | Zeharkakoa | x | Kontziliazioa Erantzukidea |
|  | Kualitatibo eta kuantitatiboa | x | Telelana |
|  | Kudeaketa Sistematikoa edo prozesua | x | Denboraren eta espazioaren antolamendua |
|  | Diagnostikoa |  | Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna |
|  | Berdintasunerako plana |  | Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea |
|  | Ikerketak eta genero analisiak |  | Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta |
|  | Estrategian Integrazio |  | Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa |
|  | Feminizidioa | x | Lan baldintzak |
|  | Genero-indarkeria |  | Ordainsari-politika |
|  | Jazarpen-puntu beltza |  | Sailkapen profesionala |
|  | Arriskuaren aurreikustea |  | Kristalezko sabaia |
|  | Barne komunikazioa |  | Lidergoa |
|  | Kanpoko Komunikazio |  | Parte-hartze |
|  | Komunikazio ez-sexista |  | Intersekzionalitatea, Aniztasuna |
|  | Gardentasuna |  | Genero-ikuspegia |
|  | Publizitatea |  | Emakume erreferenteen ikustaratzea |
|  | Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 25A |  | Autodefentsa feminista |
|  | Formazioa eta Sensibilizazioa |  | Ahalduntzea |
|  | STEAM |  | LGTBIQ+ politikak |
|  | Mentoretza |  | Berdintasunezko maskulinitateak |
|  | Pertsonen hautaketa eta barne promozioa |  | Emakume migratzaileak |
|  |  |  | Gizarte Esku-hartzea |
|  |  |  |  |

**ERAKUNDEAREN SEKTOREA:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Hezkuntza |
| x | Industria eta zerbitzuak |
|  | Bestelakoak |
|  | Osasun arloa |
|  | Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa |
|  | Gizarte zerbitzuak |

**DESKRIBAPENA:**

Pandemia garaiak lan egiteko modu berriak ekarri zituen, eta hauek erronka gisa hartu genituen Artez-en, erakundearen eraldaketa eta hazkunderako abantailatzat. Lankideen arteko komunikazio, harreman eta lan prozesuak beste testuinguru batean gauzatzen hasi ginen, hasieran egoerak behartuta, eta hortik pixkanaka, modu natural batean, pertsona bakoitzaren lehentasun eta beharrizanei erantzuteko aukera bihurtu ditugu. Ordurako, bagenuekan telelana egiteko aukera eta horretarako baliabide teknologikoak inplementatuta. Bageneukan ere lanaldia eta ordutegiak aukeratzeko malgutasun nahikoa. Ez geneukan ordea, horretarako ohiturarik. COVID19aren ondorioz, konfinamenduak berak ohitura hartzen lagundu zigun. Eta horren ondoren, gurean telelanaren modalitatea gailendu da, ordutegien malgutasunarekin batera.

**ALDERDI BERRITZAILEAK:**

Lan egiteko modu berri honek malgutasun handiagoa eskaintzea ekarri ditu, lankide bakoitzak lanerako bere espazio eta denbora autonomiaz kudeatzeko aukera sendotuta. Telelana aukera bihurtu da gurean, eta Artez-eko lankideok asko erabiltzen dugun lan modua da. Hau da, gehien erabiltzen dugun lan modua da. Testuingurua aldatuta, Erakundean berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko irizpide, plan eta ekintzen aplikazioa, jarraipena eta zaintza ditugu helburu.

**EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):**

- Langileen lan baldintzak hobetzea

- Autonomia eta erabaki hartzeak sendotzea

- Lan-taldearen konfiantza areagotzea

- Prozesuen kalitatea bermatzea (etengabeko jarraipen eta zaintza)

- Produktibitatea areagotzea

- Erakunde osasungarriagoa gara

- Aurrez aurreko momentuak eraginkorragoak izatea

- Garapen pertsonal eta profesionala

- Berrikuntza sustatzea

- Laneko absentismoa murriztea

Adierazleak:

* Lankideen asebetetzea
* Bezeroen asebetetzea
* Emaitza ekonomikoak
* Absentismo tasa

**KUDEAKETAN INTEGRATUA:**

Lan eredu berria erakundearen kudeaketa orokorrean integratu dugu eta eragin positiboa izan du proiektuen garapenean eta emaitzetan.

**ERAGINKORRA:**

Pertsonek denbora eta espazioa autonomiaz kudeatzeko aukera izateak erakundeko estrategian jasotako helburuak bermatzen ditu, eta prozesuen eta emaitzen eraginkortasuna bideratzen ditu baita.

**PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:**

Erakundeko langile guztiek aplikatzeko dugu telelana, lan-talde zein bezeroen beharrak kontutan edukita, denbora eta espazioa askatasunez eta autonomiaz kudeatzen dugularik.

**DOKUMENTATUA**:

Artez-en dugun lan eredua jasota dago erakundearen nortasun, balio eta misioan, baita estrategia orokorrean ere.

Honekin batera, harrera dokumentuan ere jasota dugu, gurera heltzen diren pertsona guztiek ezagutu eta aplikatu dezaten.

**ARRAKASTA-FAKTOREAK:**

Autonomia eta denbora eraginkortasunez kudeatzeak eragin zuzena du lortutako emaitzetan, proiektuaren garapen egokia bermatzen baitugu, dedikazioak eta zereginak hobeto antolatzeko aukera emanez.

Horri lotuta, erakundeko pertsonek gure lan dedikazioa malgutasunez kudeatu dezakegu, kontziliazio neurri eta aukerak sendotuz.

**TRANSFERIGARRITASUNA:**

Telelanaren irizpideak aplikagarri dira erakundeko langile guztientzat, baita datozen berrientzat ere.

**IKASKUNTZA:**

Lan eredu honek elkarrekin komunikatzeko eta koordinatzeko modu berriak ekarri dizkigu eta aurrez aurre ematen ditugun denborei etekin handiago ateratzen ikasi dugu.

Pertsona bakoitzaren autonomia sendotzen ere ikasi dugu, denboraren kudeaketa eraginkorragoa sustatuta, produktibitatea areagotu dugu, eta ondorioz, emaitza hobeak lortzen ditugu.

**PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:**

**BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN**

**TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:** Berdintasun irizpideak telelanean

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:**

• Ser una organización avanzada y que responda a la realidad actual  
• Colocar a las personas en el centro  
• Ofrecer flexibilidad y autonomía a las personas  
• Promover la gestión eficiente del tiempo y del espacio  
• Reforzar las medidas de conciliación  
• Obtener mejores resultados

**ENTIDAD RESPONSABLE**: Artez Euskara Zerbitzua

**Nº DE TRABAJADORAS: 7 Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla: %87**

**Nº DE TRABAJADORES: 1 Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla: %13**

**WEB:** [**artez.eus**](http://www.artez.eus)

**OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:**

**FECHA DE COMIENZO:**

**PERSONA DE CONTACTO:** Leire Solozabal

**TELEFONO DE CONTACTO:** 94 448 00 00

**EMAIL DE CONTACTO:** posta@artez.eus

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:** | | | |
|  | Estrategia |  | Empleabilidad |
| X | Personas |  | Sector Masculinizado |
|  | Alianzas |  | Reducción de Jornada |
|  | Proveeduría |  | Permisos |
|  | Responsabilidad Social corporativa |  | Maternidad y paternidad |
| X | Modelo de Gestión | X | Conciliación corresponsable |
|  | Transversal | X | Teletrabajo |
|  | Cualitativo y cuantitativo | X | Organización del tiempo y del espacio |
|  | Gestión Sistemática o proceso |  | Cuidados y sostenibilidad de la vida |
|  | Diagnóstico |  | Seguridad, Salud y Bienestar |
|  | Plan para la igualdad |  | Atención a la clientela/personas usuarias |
|  | Estudios y análisis de género |  | Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo |
|  | Integración en la estrategia | X | Condiciones laborales |
|  | Feminicidio |  | Política retributiva |
|  | Violencia de género |  | Clasificación profesional |
|  | Anticipación del riesgo |  | Techo de cristal |
|  | Comunicación Interna |  | Liderazgo |
|  | Comunicación externa |  | Participación |
|  | Comunicación no sexista |  | Interseccionalidad, Diversidad |
|  | Transparencia |  | Perspectiva de Género |
|  | Publicidad |  | Visibilización de mujeres referentes |
|  | Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N |  | Autodefensa feminista |
|  | Formación y Sensibilización |  | Empoderamiento |
|  | STEAM |  | Políticas LGTBIQ+ |
|  | Mentorazgo |  | Masculinidades igualitarias |
|  | Selección de personas y Promoción interna |  | Mujeres migrantes |
|  |  |  | Intervención Social |

**SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Educación |
| X | Industria y servicios |
|  | Otros |
|  | Salud |
|  | Servicios públicos / Administración pública |
|  | Servicios sociales |

**DESCRIPCIÓN:**

La pandemia trajo consigo nuevas formas de trabajo que asumimos como un reto en Artez, como una ventaja para la transformación y el crecimiento de la organización. Los procesos de comunicación, relaciones y trabajo entre nosotras se empezaron a llevar a cabo en un contexto diferente, al principio forzados por las circunstancias, de ahí que poco a poco, de una manera natural, los hayamos ido convirtiendo en una oportunidad para dar respuesta a las prioridades y necesidades de cada persona. Para entonces ya existía la posibilidad de teletrabajar y habíamos implementado los recursos tecnológicos para ello. También teníamos la flexibilidad suficiente para elegir la jornada y los horarios. Pero, sin embargo, no teníamos la costumbre de hacerlo. A raíz de la COVID19, el propio confinamiento nos ayudó a cambiar de hábitos. Y después de ello, en nuestra organización se ha impuesto la modalidad del teletrabajo, siempre unida a la flexibilidad horaria.

**ASPECTOS INNOVADORES:**

Esta nueva forma de trabajo ha supuesto ofrecer mayor flexibilidad, reforzando la posibilidad de que cada persona gestione su espacio y tiempo de trabajo con autonomía. El teletrabajo se ha convertido en una oportunidad y es la forma de trabajo habitual ahora en Artez. Es más, es la modalidad de trabajo que se prefiere.

El cambio de contexto nos lleva a la aplicación, seguimiento y vigilancia de los criterios, planes y acciones para promover y garantizar la igualdad en la organización.

**RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):**

- Mejora de las condiciones laborales del personal  
- Reforzar la autonomía y la toma de decisiones  
- Aumentar la confianza del equipo  
- Garantizar la calidad de los procesos (seguimiento y vigilancia continua)  
- Aumento de la productividad  
- Somos una organización más saludable  
- Los encuentros presenciales son más eficaces

- Desarrollo profesional y crecimiento personal

- Estimulación de la innovación

- Reducción del absentismo

Indicadores:

* Satisfacción de la plantilla y los equipos
* Satisfacción de la clientela
* Resultado económico
* Tasa de absentismo

**INTEGRADA EN LA GESTION**:

Hemos integrado el nuevo modelo de trabajo en la gestión general de la organización y ha tenido un impacto positivo en el desarrollo y resultados de los proyectos.

**EFECTIVA Y EFICIENTE:**

La posibilidad de que las personas puedan gestionar tanto el tiempo como el espacio con autonomía, garantiza los objetivos recogidos en la estrategia de la organización y la eficacia de los procesos y resultados.

**PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:**

Toda la plantilla cuenta con la posibilidad de teletrabajar teniendo siempre en cuenta las necesidades de los equipos y clientela; gestionando el tiempo y el espacio con libertad y autonomía.

**DOCUMENTADA:**

Esta forma de trabajo está ya en nuestro ADN y recogido en los valores y la misión de la organización, así como en la estrategia general.

También se recoge en el documento de acogida para que las nuevas incorporaciones lo conozcan y lo puedan aplicar.

**FACTORES DE ÉXITO:**

Fomentar la autonomía y una gestión eficaz del tiempo influye directamente en los resultados obtenidos, ya que garantizamos el correcto desarrollo del servicio, permitiendo una mejor organización de la dedicación a los proyectos y tareas.  
En este sentido, las personas de la organización podemos gestionar nuestra dedicación de trabajo con flexibilidad, reforzando las medidas y oportunidades de conciliación.

**TRANSFERIBILIDAD:**

Los criterios de teletrabajo son aplicables a todo el personal de la organización, incluidas las nuevas incorporaciones.

**APRENDIZAJE**:

Este modelo de trabajo nos ha traído nuevas formas de comunicación y coordinación y hemos aprendido a sacar mayor partido de los tiempos que pasamos de forma presencial.  
También hemos aprendido a fortalecer la autonomía de cada persona, fomentando una gestión más eficiente del tiempo, hemos aumentado la productividad, y en consecuencia obtenemos mejores resultados.

**MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:** A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.