



## JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

## CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

**KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA**

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

**BILATZEN DITUEN HELBURUAK:**

- Erakunde aurreratu eta gaurko errealitateari erantzuten diona izatea
- Pertsonak erdigunean jartzea
- Pertsonen malgutasuna eta autonomia eskaintzea
- Denbora eta espazioaren kudeaketa eraginkorrak sustatzea
- Kontziliazio neurriak sendotzea
- Eraitza hobekia lortzea

**ENTITATE ARDURADUNA:** Artez Euskara Zerbitzua

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

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

**WEBGUNEAK:** [artez.eus](http://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](mailto:posta@artez.eus)

<b>HITZ GAKOAK: Praktikak harreman handien duen 5 kontzeptuak hurrengoak dira:</b>			
	Estrategia		Enplegarritasuna
x	Pertsonak		Maskulinitatearen sektorea
	Aliantzak		Lanaldiaren murrizketa
	Hornitzaileak		Baimenak
✖	Erakunde Eredua		Amatasuna eta aitatasuna
	Zeharkakoa	x	Kontziliazioa Erantzukidea
	Kualitatibo eta kuantitatiboa	x	Telelana
	Kudeaketa Sistemak 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		Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Gardentasuna		Genero-ikuspegia
	Publizitatea		Emakume erreferenteen ikustaratzeta
	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 garaia 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 beharrezanean erantzuteko aukera bihurtu ditugu. Ordurako, bageneukan 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. Telana aukera bihurtu da gurean, eta Artez-eko lankideok asko erabiltzen dugun lan modua da. Hau da, gehien erabiltzen dugun lan modua da. Testuingurua aldatuta, Erakundearen 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
- Emaidza ekonomikoak
- Absentismo tasa

#### **KUDEAKETAN INTEGRATUA:**

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

#### **ERAGINKORRA:**

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

#### **DOKUMENTATUA:**

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

Honekin batera, harrera dokumentuan ere jasota dugu, gurera heltzen diren pertsona guztiak 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 pertsonak 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://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](mailto:posta@artez.eus)

<b>PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:</b>			
	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 GESTIÓN:**

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.

### **EFFECTIVA 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.