

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:

Lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzea ASAFESen

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

Proiektuak erantzuna eman nahi dio Asafesen II. Berdintasun Planaren (2023-2026) 4. programari: "Bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egitea", eta bereziki "Elkarteko pertsonen kontziliazio erantzukidean lan egiten jarraitzea" helburuari. Helburu horren barruan, 4.2 neurria planteatzen dugu, "Kontzilia Enpresa Sare batean, kontziliazio erantzukideko sare batean, parte hartzea", eta honako ekintza hauek helburua lortzeko: 2 urteko epean, elkartearen kontziliazio-plan espezifiko bat egitea, langile guztiei inkesta egitea kontziliazio-egoerari buruz, eta kontziliazioa hobetzeko aukerak aztertzea.

ENTITATE ARDURADUNA:

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 82% Guztiraren gaineko portzentajea:

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 12% Guztiraren gaineko portzentajea:

WEBGUNEA: www.asafes.org

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

Daiteke, Gizarte Aholkularitza

HASIERA DATA: 2024ko martxoak 19

HARREMANETARAKO PERTSONA: Raquel Alija

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 945 28 86 48

HARREMANETARAKO EMAILA: vidaasociativa@asafes.org

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikak harreman handien duen **3 kontzeptuak:**

| | |
|---|---|
| | Estrategia |
| x | Pertsonak |
| | Aliantzak |
| | Hornitzaileak |
| | Gizarte Erantzukizun Korporatiboa |
| | Erakunde Eredua |
| | Zeharkakoa |
| | Kualitatibo eta kuantitatiboa |
| | Kudeaketa Sistematika, metodologia edo prozesua |
| | Diagnostikoa |
| | Berdintasunerako plana |
| | Ikerketak eta genero analisiak |
| | Estrategian Integrazio |
| | Feminizidioa |
| | Genero-indarkeria |
| | Arriskuen prebentzioa |
| | Komunikazio eraginkorra/komunikazio ez bortitza |
| | Barne komunikazioa |
| | Kanpoko Komunikazio |

| | |
|---|---|
| | Komunikazio eta/edo publizitatea erabilera ez-sexista |
| | Gardentasuna |
| | Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 17M, 28E, 25A |
| | Formazioa eta Sentsibilizazioa |
| | Mentoretza |
| | Barne Promozioa ez sexista |
| | Emakumeak sartzea ordezkari txikia duten eremuetan |
| | Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea |
| | Emakumeen partehartzea |
| | Amatasuna eta aitatasuna |
| x | Kontziliario erantzukidea |
| | Denboraren eta espazioaren antolamendua |
| | Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna |
| | Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea |
| | Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta |

| | |
|---|---|
| | Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa |
| x | Lan baldintzak |
| | Ordainsari- politika |
| | Sailkapen profesionala |
| | Kristalezko sabaia |
| | Parekidetasuna |
| | Berdintasunerako lidergoa |
| | Interseksionalitatea, Aniztasuna |
| | Genero-ikuspegia edo/eta feminista |

| | |
|--|--|
| | Emakume erreferenteen ikusaraztea |
| | Autodefentsa feminista |
| | Emakumeen ahalduntzea |
| | LGTBIQ+ politikak |
| | Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak |
| | Emakume migratzaileak eta migratuak |
| | Gizarte Esku-hartzea |

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

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

DESKRIBAPENA:

Asafesen lehen kontziliazio-planaren jatorria erakundearen I. Berdintasun Plana da (2018-2021), zehazki helburu honetan: "ASAFES osatzen duten langileek kontziliazioarekin lotutako zailtasunak identifikatzea eta erantzunkidetasunetik alternatibak proposatzea". Helburu horren barruan honako neurri hauek ezarri ziren: "Langileek kontziliaziorako irtenbide alternatiboak sortzen parte har dezaten bultzatzea", "sektore bereko eta beste sektore bateko beste erakunde batzuetan jardunbide egokiak identifikatzea" eta "kontziliaziorako proiektu pilotua. Helburu horren ondorioz, Asafesen kontziliazioari buruzko lan sakonagoa egiten hasi ginen, eta kontziliazioari buruzko galdetegi bat egin genuen, kontziliazioari buruzko lehen proiektu pilotuari forma emango ziona. Proiektu horrek kontziliazioa bultzatzeko zenbait neurri jasotzen zituen, plantillak proposatu eta lan-baldintzak hobetzen zituztenak, eta azken helburua proiektu pilotuaren funtzionamendua egiaztatzea izan zen, behin betiko martxan jartzeko. Asafesen II. Berdintasun Plana (2023-2026) egitean, elkartearen berariazko Kontziliazio Plana egitea sartu genuen. Ekintza hau II. Kontziliazio Planaren ("Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea") 4. programakoa da, eta, zehazki, "Elkarteko pertsonen kontziliazio erantzukidean lan egiten jarraitzea" helburukoa. Helburu horren barruan, plana 4.2 neurrian kokatzen da: "Kontzilia Enpresen Sarea den kontziliazio erantzukideko sare batean parte hartzea".

I. Kontziliazio Planaren helburua:

ASAFESeko langileen bitzta pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren kontziliazio erantzukidea hobetzeko beharrezkoak diren jarduera-ardatzak eta ekintzak ezartzea, egoeraren diagnostikoaren emaitzak eta antzemandako hobekuntza-arlo nagusiak kontuan hartuta.

I. Kontziliazio Planaren helburua Kontziliazio Planaren helburu espezifikoak:

- ASAFESeko langileei bitzta bateratzeko neurriak ematea pertsonalak, familiarrak eta lanekoak, datozen erantzukizunak orekatzeko. 3 eremuetatik eratorritakoak (pertsonala, familiakoa eta lanekoa).
- ASAFESen kontziliazio-neurriak langileen benetako beharretara egokitzea.
- Plantillaren lan-baldintzak hobetzea, kontziliazio erantzukidea.
- Langileen garapen profesionala, pertsonala eta/edo bizi-garapena sustatzea.
- Talentua atxikitzea eta enpresara erakartzea.
- Plantilla egonkor eta gogobetetze-maila altuarekin mantentzea, eta horrek lan-giro ona, motibazio handia eta estres eta antsietate maila txikiak.
- Enpresa gizartean gertatzen diren aldaketetara egokitzea, familiari dagokionez, gizarte-adierazleak, ohiturak eta ohiturak.
- Plantillaren barruan dauden adinak eta dagozkien adinak kudeatzea kontziliazio-beharrak.

Kontziliazio Plana egiteko, Daiteke aholkularitza soziala dugu, Berdintasunerako II. Plana egiten duena eta erakundearen errealitatea ezagutzen zuena. Prozesu osoan aholkularitza-enpresaren eta Kontziliazio enpresa-sarearen laguntza dugu, eta, horri esker, topaketetan parte har dezakegu eta berdintasunaren aldeko beste praktika batzuk ezagutu ditzakegu.

Adiskidetzeko I. Plana egiteko prozesua:

Adiskidetzeko Plana diseinatzeko prozesua erakundearen barruan talde eragile bat eratuz hasten da. Talde horrek Planaren diseinua eta abiaraztea lortzeko behar diren ekintza guztiak sustatzen ditu.

Talde eragilea eratu ondoren, kontziliazio-egoeraren diagnostikoarekin hasten da, eta datuak biltzeko eta aztertzeko hainbat teknika erabiltzen dira horretarako. Inkesta bat egiten zaie langileei eta hiru focus group egiten dira, langileek kontziliaziorako duten pertzepzioa eta premiak partekatzeko.

Datu horiekin, hobetzeko arloak aztertzen dira, kontziliazio-planak jasoko duen neurri-multzoa diseinatzeko aldera.

Horren ondoren, talde eragileak negoziazio-fase bat hasiko du erakundearen ordezkariarekin, eta adiskidetzeko-planeari sartuko diren ekintzak zehaztuko dira.

Prozesuaren azken fasea plana lantzearekin eta langileen artean zabaltzearekin amaitzen da.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Proiektu honen berrikuntza elkarteari asmoan datza, lege jasotzen diren neurriak zabaltzeagatik eta erakundearen kontziliazioaren kultura bat sartzegatik. Horrela, erakundearen kulturaren kontziliazioa integratzeko lanean ari dira, eta, horretarako, interesgarria da Kontziliazio sareko kide izatea eta kontziliazioaren arloan eguneratuta egon ahal izatea.

Halaber, nabarmendu da prozesuak langile guztiak inplikatu dituela diagnostikoa egiteko, focus groupetan eta galdetegian Asafes osatzen duten talde tekniko bakoitzean planteatutako beharrak jaso baitira. Horren

ondorioz, langileak inplikatuago sentitu dira prozesuan, eta planean langileek proposatutako benetako neurriak jaso dira.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Kontziliazio Planak lau jarduera-ardatz ditu, eta horiek, aldi berean, helburu batzuk eta ekintza-kopuru jakin bat jasotzen dituzte. Hauek dira ardatzak:

- 1- Zuzendaritza eta kudeaketa estrategikoa bultzatzea
- 2- Denbora-malgutasuna
- 3- Flexibilitate espaziala
- 4- Beste neurri batzuekin lotutako lan-malgutasuna.

Ardatz bakoitzak jarraipen-adierazle batzuk ditu, aurreikusten diren helburuen lorpena ebaluatu ahal izateko. Planaren diseinuan, adierazten dugu 2026ko urtarrilean egingo dela kontziliazio-planaren lehen ebaluazioa. Gaur egun ez daukagu jarraipen-daturik, duela hilabete gutxi jarri baitzen martxan, baina aurreikusten dugu eragina oso positiboa izaten ari dela plantillan eta langileak planean proposatutako neurriei heltzen ari zaizkiela. Planaren ekintzek harrera ona izan dute, neurri batean, langileek diagnostikoan azaldutako beharretan oinarrituta daudelako neurriak.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Kontziliazio Plana jarraitua da denboran zehar, eta jarraipen-sistema bat du, erakundearen talde eragileak sustatua, planaren aplikazioan sortzen diren beharrezko aldaketak eta hobekuntzak sartzeko. Plana ezartzearen ondorioz, Lotus tresna aldatu da, langileok lan-arloarekin lotutako gaietarako (baimen-eskaerak, lan egindako orduen kalkulua, oporrak, eszedentziak, etab.) daukaguna, planean jasotako neurrien eskaera formala sartzeko. Tresna horretan Plana ere jarri da, txantiloiak erraz aurkitzeko eta irisgarria izan dadin. Gainera, barne-hedapenerako formatu espezifiko bat diseinatu da, uztartzeari buruzko komunikazio guztiek beren txantiloia izan dezaten eta berehala jakin dadin komunikazioak gai horri buruz diharduela. Kontzilia sareak sustatutako ekintzetan eta ekitaldietan parte hartzeak kontziliazioa erakundearen agendan goatea eragiten du.

ERAGINKORRA:

Esan dezakegu praktika eraginkorra eta eraginkorra dela; izan ere, abian jartzeko behar den gastu bakarra kanpoko aholkularitza bat kontratatzea izan da, eta, gainera, Eusko Jaurlaritzaren laguntza ekonomikoarekin egin da, egoeraren diagnostikoa egiteko dirulaguntzen deialdiaren eta bititza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko ekintza-plan baten bidez. Inbertsio horretaz gain, ez da beste gasturik aurreikusi behar izan; izan ere, talde eragilearen eta erakundearen ordezkartzaren bidez jartzen dira abian neurriak, eta erakundeko langileak dira.

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Plantillaren parte-hartzea etengabea izan da proiektuaren hasieratik, bai diagnostikoa egitean, bai neurriak ezartzean. Gaur egun daukagun inplementazio-prozesuan, langileak komunikazio erraza izaten ari dira talde eragilearekin, zalantzak eta proposamenak argitzeko. Gaur egun, 34 langile daude (26 emakume eta 8 gizon). Gure ustez, kontziliazioa erakundearen kulturaren sartzeko lanean aritzeak eragin positiboa izango du Asafesekin lotutako eragile guztietan (erabiltzaileak, familiak, boluntarioak, hornitzaileak, etab.).

DOKUMENTATUA:

Adiskidetze-plana erantsi da, kontsulta egiteko.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Ekimenak arrakasta izan dezan, funtsezkoa izan da berdintasunaren arloan ibilbide bat izatea, II. Berdintasun Plana indarrean duelako eta uztartze-plana plan horren barruan kokatzen duelako. Horrek denboran jarraitutasuna ziurtatuko du eta erakundearen kontziliazioaren arloko aurrerapena sendotzen den baloratu ahal izatea erraztuko du. Gainera, erakundearen gerentzia eta batzordea prozesuan sartuta daude, erakundearen ordezkari-tatzordeko kide baitira, eta etengabeko komunikazioa dute adiskidetze-planaren talde eragilearekin. Kontzilia enpresa sareari atxikita egotea arrakasta faktore bat izango da kontziliazioa sustatzen duen sare batean parte hartzean.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Gure ustez, ekintza beste edozein erakunde edo enpresatara transferi daiteke, haren esparrua edozein dela ere, kostu ekonomiko txikia eta lor daitezkeen onura handiak direla eta, batez ere langileen ongizateari eta talentuaren atxikipenari dagokienez.

IKASKUNTZA:

Gaur egun, neurriak ezartzeko prozesuan gaude, eta 2026ko urtarrilean egingo da neurrien lehen ebaluazioa.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Adiskidetze-plana erantsi da, kontsulta egiteko.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar en ASAFES

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: El proyecto pretende dar respuesta al programa nº4 del II Plan de Igualdad de Asafes (2023-2026): "Conciliación de la vida personal, laboral y familiar" y específicamente al objetivo "Continuar trabajando en la conciliación corresponsable de las personas de la asociación". Dentro de este objetivo, planteamos la medida 4.2 "Participar en una red de conciliación corresponsable, red de Empresas Kontzilia", y las siguientes acciones para lograr el objetivo: elaborar en un plazo de 2 años un Plan de conciliación específico de la asociación, encuestar a todas las personas trabajadoras sobre su situación de conciliación y analizar las posibilidades de mejora en la conciliación.

ENTIDAD RESPONSABLE:

Nº DE TRABAJADORAS: 82% **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:**

Nº DE TRABAJADORES: 12% **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:**

WEB: www.asafes.org

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES: Daiteke, Gizarte Aholkularitza

FECHA DE COMIENZO: 19 de marzo de 2024

PERSONA DE CONTACTO: Raquel Alija

TELEFONO DE CONTACTO: 945 28 86 48

EMAIL DE CONTACTO: vidaasociativa@asafes.org

| | |
|---|--|
| | Estrategia |
| x | 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 de la comunicación y/o de la publicidad |
| | Transparencia |
| | Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J, 25N |
| | Formación y Sensibilización |
| | Mentoría |
| | Promoción libre de sesgos sexistas |
| | Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación |
| | Sector mayoritariamente de mujeres/ hombres |
| | Participación feminista |
| | Maternidad y paternidad |
| x | Conciliación corresponsable |
| | Organización del tiempo y del espacio |
| | Cuidados y sostenibilidad de la vida |
| | Seguridad, Salud y Bienestar |
| | Atención a la clientela/personas usuarias |

PALABRAS CLAVE: Elige los **3 conceptos** con los que más relación tiene la práctica:

| | |
|---|---|
| | Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo |
| x | Condiciones laborales |
| | Política retributiva |
| | Clasificación profesional |
| | Techo de cristal |
| | Paridad |
| | Liderazgo para la igualdad |
| | Interseccionalidad, Diversidad |
| | Perspectiva de Género y/o feminista |

| | |
|--|--|
| | Visibilización de mujeres referentes |
| | Autodefensa feminista |
| | Empoderamiento |
| | Políticas LGTBIQ+ |
| | Masculinidades comprometidas con la igualdad |
| | Mujeres migrantes y migradas |
| | Intervención Social |

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

| | |
|---|---|
| | Educación |
| | Industria |
| | Servicios |
| | Salud |
| | Servicios públicos / Administración pública |
| x | Servicios sociales |
| | Otros |

DESCRIPCIÓN:

El primer plan de conciliación de Asafes tiene su origen en el I Plan de Igualdad de la entidad (2018-2021), específicamente en el objetivo: "Identificar las dificultades relacionadas con la conciliación que tienen las personas trabajadoras que componen ASAFES y proponer alternativas desde la corresponsabilidad". Dentro de este objetivo se establecía las medidas: "Favorecer la participación de la plantilla en la generación de soluciones alternativas para la conciliación", "identificar buenas prácticas en otras entidades del mismo y distinto sector" y "proyecto piloto de conciliación. A raíz de este objetivo, comenzamos a trabajar más profundamente sobre la conciliación en Asafes, llegando a realizar un cuestionario de conciliación que daría forma al primer proyecto piloto de conciliación. Este proyecto recogía una serie de medidas para favorecer la conciliación que habían sido propuestas por la plantilla y que mejoraban las condiciones laborales y el objetivo final fue comprobar el funcionamiento del proyecto piloto para ponerlo en marcha de manera definitiva. Al elaborar el II Plan de Igualdad de Asafes (2023-2026) incluimos la elaboración de un Plan de Conciliación específico de la asociación. Esta acción pertenece al programa nº4 del II Plan de Conciliación: "Conciliación de la vida personal, laboral y familiar" y específicamente al objetivo "Continuar trabajando en la conciliación corresponsable de las personas de la asociación". Dentro de este objetivo, el plan se enmarca en la medida 4.2 "Participar en una red de conciliación corresponsable, red de Empresas Kontzilia".

Objetivo del I Plan de conciliación:

Establecer los ejes de actuación y acciones necesarias de cara a mejorar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de ASAFES, teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico de situación y las principales áreas de mejora detectadas.

Objetivos específicos del plan de conciliación:

- Facilitar a las personas trabajadoras de ASAFES medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para equilibrar las diferentes responsabilidades que vienen derivadas de los 3 ámbitos (personal, familiar y laboral).
- Adaptar las medidas de conciliación de ASAFES a las necesidades reales de la plantilla.
- Mejorar las condiciones laborales de la plantilla a través de medidas que respeten la conciliación corresponsable.
- Promover el desarrollo profesional, personal y/o vital de las personas trabajadoras.
- Retener y atraer talento a la empresa.
- Mantener una plantilla estable y con un nivel de satisfacción alto, lo que repercute en un buen clima de trabajo, motivación alta y niveles de estrés y ansiedad bajos.
- Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y las costumbres.
- Gestionar las diferentes edades que hay dentro de la plantilla y sus respectivas necesidades de conciliación.

Para elaborar el Plan de Conciliación, contamos con la consultoría social Daiteke, con la que realizamos el II Plan de Igualdad y que ya conocía la realidad de la entidad. En todo el proceso contamos con el acompañamiento de la consultora y también de la red de Empresas Kontzilia, gracias a la que podemos participar en encuentros y conocer otras prácticas por la igualdad.

Proceso de elaboración del I Plan de Conciliación:

El proceso de diseño del Plan de Conciliación se inicia constituyendo un Grupo motor dentro de la entidad que se encarga de promover todas las acciones necesarias para lograr el diseño y puesta en marcha del Plan.

Una vez constituido el grupo motor, se comienza con la fase de Diagnóstico de la situación de conciliación, para la que se emplean varias técnicas de recogida y análisis de datos. Se realiza una encuesta a la plantilla y tres focus group para compartir la percepción y necesidades de conciliación de la plantilla.

Con estos datos, se analizan las áreas de mejora de cara a diseñar la batería de medidas que contendrá el plan de conciliación.

Tras ello, el equipo motor comienza una fase de negociación con la parte representante de la entidad y se definen las acciones que se incluirán en el plan de conciliación.

La última fase del proceso concluye con la elaboración del plan y la difusión entre la plantilla.

ASPECTOS INNOVADORES:

La innovación en este proyecto reside en la intención de la asociación por ampliar las medidas que ya se recogen legalmente e integrar una cultura de la conciliación en la entidad. De esta manera, se está trabajando por integrar la conciliación en la cultura de la entidad, para lo que resulta interesante pertenecer a la red Kontzilia y poder estar actualizadas en materia de conciliación.

También se destaca que el proceso haya implicado a toda la plantilla para la elaboración del diagnóstico, ya que en los focus group y en el cuestionario se han recogido las necesidades planteadas en cada uno de los equipos técnicos que componen Asafes. Esto ha hecho que la plantilla se sienta más implicada en el proceso y que el plan contenga medidas reales propuestas por las propias personas trabajadoras.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

El Plan de Conciliación se compone de cuatro ejes de actuación, que a su vez contemplan unos objetivos y un determinado número de acciones. Estos ejes son:

- 1- Impulso de la dirección y gestión estratégica
- 2-Flexibilidad temporal
- 3-Flexibilidad espacial
- 4-Flexibilidad laboral asociada a otras medidas.

Cada eje dispone de unos indicadores de seguimiento para poder evaluar la consecución de los objetivos que se contemplan. En el diseño del plan, indicamos que en el mes de enero de 2026 se realizará la primera evaluación del Plan de conciliación. Actualmente no disponemos de los datos de seguimiento al haberse puesto en marcha hace pocos meses, aunque prevemos que el impacto está siendo muy positivo en la plantilla y que las personas trabajadoras se están acogiendo a las medidas propuestas en el plan. La buena acogida que han tenido las acciones del Plan se debe, en parte, a que las medidas están muy basadas en las necesidades expuestas por la plantilla en el diagnóstico.

INTEGRADA EN LA GESTION:

El Plan de Conciliación es continuo en el tiempo y dispone de un sistema de seguimiento, promovido por el equipo motor de la entidad, para incorporar los cambios y mejoras que sean necesarios y que vayan surgiendo durante la aplicación del plan. A raíz de su implantación, se ha modificado la herramienta Lotus de la que disponemos las personas trabajadoras para temas relacionados con lo laboral (solicitud de permisos, cálculo de horas trabajadas, vacaciones, excedencias, etc.), para incluir la solicitud formal de las medidas que contempla el plan. En esta herramienta también se ha colgado el Plan para que sea accesible y fácilmente localizable por la plantilla. Además, se ha diseñado un formato de difusión interna específico para que todas aquellas comunicaciones sobre conciliación tengan su propia plantilla y sea rápidamente reconocible que la comunicación trata sobre este tema. El hecho de participar en las acciones y eventos promovidos por la red Kontzilia, hace que la conciliación esté en la agenda de la entidad.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Podemos afirmar que se trata de una práctica efectiva y eficiente ya que el único gasto necesario para ponerla en marcha ha sido la contratación de una consultoría externa para llevarla a cabo, que además se ha realizado con el apoyo económico del Gobierno Vasco a través de la convocatoria de subvenciones para la realización de un diagnóstico de situación y de un plan de acción en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Aparte de esta inversión no ha sido necesario contemplar ningún otro gasto ya que la puesta en marcha de las medidas se realiza a través del grupo motor y de la representación de la entidad, siendo personas trabajadoras de la misma.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

La participación de la plantilla ha sido constante desde el inicio del proyecto, tanto a la hora de realizar el diagnóstico como durante la implementación de las medidas. En el proceso de implementación en el que nos encontramos actualmente, las personas trabajadoras están manteniendo comunicación fluida con el grupo motor para la resolución de dudas y propuestas. Actualmente la plantilla está compuesta por 34 personas (26 mujeres y 8 hombres). Consideramos que el hecho de estar trabajando por incluir la conciliación en la cultura de la entidad, reflejará un impacto positivo en todos los agentes relacionados con Asafes (personas usuarias, familias, voluntarias, proveedores, etc.).

DOCUMENTADA:

Se adjunta el plan de conciliación para su consulta.

FACTORES DE ÉXITO:

Para el éxito de la iniciativa ha sido clave el contar con un recorrido en materia de igualdad al tener vigente el II Plan de Igualdad y enmarcar el plan de conciliación en dicho Plan, lo que asegurará una continuidad en el tiempo y facilitará poder valorar si el avance en conciliación se consolida en la entidad. Además, la gerencia y la junta de la entidad están involucradas en el proceso ya que forman parte de la comisión representante de la entidad y mantienen comunicación constante con el equipo motor del plan de conciliación. El hecho de estar adscritas a la red de empresas Kontzilia será un factor de éxito al participar en una red que promueva la conciliación.

TRANSFERIBILIDAD:

Consideramos que la acción puede ser transferida a cualquier otra entidad o empresa independientemente del ámbito al que se dedique, debido a su escaso coste económico y a los grandes beneficios que se pueden obtener, sobre todo en lo que se refiere al bienestar de la plantilla y la retención del talento.

APRENDIZAJES:

Actualmente nos encontramos en proceso de implantación de las medidas y en enero de 2026 se llevará a cabo la primera evaluación de las medidas.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Se adjunta el plan de conciliación para su consulta.