

**KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA**

**BERDINTASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:** KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUNKIDETASUNA BIDASOA BIZIRIKEN: LAN-DENBORA ANTOLATZEKO NEURRIAK

**BILATZEN DITUEN HELBURUAK:** Langile guztien bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren kontzilio erantzukiderako eskubideen erabilera erraztea.

**ENTITATE ARDURADUNA:** BIDASOKO GARAPEN AGENTZIA, S.A. BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

**EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA:** 25 Guztiraren gaineko portzentajea:

**GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA:** 10 Guztiraren gaineko portzentajea:

**WEBGUNEA:** [www.bidasoa-activa.com](http://www.bidasoa-activa.com)

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

**HASIERA DATA:** 2020 LEHEN BERDINTASUN PLANA

**HARREMANETARAKO PERTSONA:** EVA FERNÁNDEZ, ZUZENDARI GERENTEA- VIRGINIA GIL, ZEHARKAKO PROGRAMEN ARDURADUNA

**HARREMANETARAKO TELEFONOA:** 943 50 96 00

**HARREMANETARAKO E-MAILA:** [bidasoa-activa@bidasoa-activa.com](mailto:bidasoa-activa@bidasoa-activa.com)

<b>HITZ GAKOAK: Praktikak harreman handien duen 5 kontzeptuak hurrengoak dira:</b>			
	Estrategia		Enplegarritasuna
<b>X</b>	<b>Pertsonak</b>		Maskulinitutako Sektorea
	Aliantzak		Lanaldiaren murrizketa
	Hornitzaileak		Baimenak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa		Amatasuna eta aitatasuna
	Erakunde Eredua	<b>X</b>	<b>Kontziliazioa</b>
	Zeharkakoa		Telelana
	Kualitatibo eta kuantitatiboa	<b>X</b>	<b>Denboraren eta espazioaren antolamendua</b>
	Kudeaketa Sistematika, metologia edo prozesua	<b>X</b>	<b>Erantzunkidetasuna</b>
	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
	Genero ikuspegia txertatzea/mainstreaminga		Lan baldintzak
	Feminizidioa		Ordainsari- politika

	Genero-indarkeria	X	Sailkapen profesionala
	Jazarpen-puntu beltza		Kristalezko sabaia
	Arriskuaren aurreikustea		Parekidetasuna
	Barne komunikazioa		Lidergoa
	Kanpoko Komunikazio		Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Komunikazio ez-sexista		Genero-ikuspegia
	Gardentasuna		Emakume erreferenteen ikustaratzeara
	Publizitatea		Autodefentsa feminista
	Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 25A		Ahalduntzea
	Formazioa eta Sensibilizazioa		LGTBIQ+ politikak
	STEAM		Berdintasuneko maskulinitateak
	Mentoretza		Emakume migratzaileak
	Barne Promozioa		Gizarte Esku-hartzea

#### DESKRIBAPENA:

Guztira zenbat langile dituen kontuan hartuta, Bidasoa bizirik ez du berdintasun-plan bat egin beharrik. Hala ere, agentzia gai horretan sentsibilizatuta dago. Hala, 2019an hasi zen berdintasunaren lehen diagnostikoa egiten. 2020an, Berdintasun Batzordeak Berdintasun Plana onartu zuen. Aldi berean, urte horretan bertan berriro negoziatu zen enpresa-hitzarmena, erakundeak bere plantillaren premiei buruz hausnartu ondoren. Hitzarmen horretan, lan-denbora antolatzeke neurri batzuk jaso ziren, egoera puntual eta zehatz batzuetan eremu pertsonalaren eta lan-arloaren arteko kontziliazioa errazteko.

#### Lan-denbora antolatzeke neurri nagusien laburpena:

Sartzeko eta irteteko ordutegi malgua

Lanaldi trinkoa neguan astean 4 egunetan

4 hilabeteko udako lanaldia

Prestakuntza eta/edo bilerak lan-orduetan antolatzea

Opor malguak

#### **1 Sartzeko eta irteteko ordutegi malgua**

Lan-ordutegia malgutasun-irizpideek arautzen dute, neguko zein udako lanaldietan sartzeko eta irteteko orduetara dagokienez. Lan egindako orduak hileroko dituzten dira.

Neguko lanaldian, lanaldi zatituan malgutasuna goizez 7: 30etik 9: 00etara eta 14: 30etik 16: 00etara bitartekoa da, eta arratsaldean 15: 00etik 16: 00etara eta 18: 00etik 19: 30era bitartekoa. Nahitaezko presentzia goizeko 9: 00etatik 14: 30era eta arratsaldeko 16: 00etatik 18: 00etara bitartekoa. Bada office bat eguerdiko malgutasuna errazten duena.

Lanaldi trinkoko ordutegi-malgutasuna goizeko 7: 30etik 9: 00etara eta arratsaldeko 14: 30etik 17: 30era bitartekoa da, eta nahitaezko presentzia 9: 00etatik 14: 30era da.

Udako lanaldian, ordutegi-malgutasuna goizeko 7: 30etik 9: 00etara eta arratsaldeko 14: 30etik 15: 45era bitartekoa da, eta nahitaezko presentzia 9: 00etatik 14: 30era da.

Bidasoko Garapen Agentziako langileen lana eta familia bateragarri egiteko, sartzeko ordutegian ordutegi-malgutasuna hitzartzen den egutegietan, 14 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek sartzeko ordutegi-malgutasun hori goizeko bederatzi eta erdiak arte luzatu ahal izango dute, zerbitzu orokorretako departamentuko buruari alde zuzen eskatuta eta hark aldeko txostena eginda. Eskubide hori adingabeak 14 urte betetzen dituen urtean ere baliatu ahal izango da. Eskubide bera izango dute beren ezkontideek nolabaiteko mendetasuna edo % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortu dieten langileek, bai eta lehen mailako odolkidetasuneko bi egoera horietako edozeinetan senideen ardurapean daudenek ere.

## 2.- Neguko lanaldia

Urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra eta urriaren 1etik abenduaren 31ra bitartean egiten da, eta bi lanaldi-mota ditu:

### 2.1.- Lanaldi zatituko ordutegia

Lanaldi zatituko ordutegia astean behin egiten da (lanaldi zatituak eguneko 10 ordu zenbatzen ditu oporretarako).

### 2.2.- Lanaldi trinkoko ordutegia

Lanaldi trinkoko ordutegia astean 4 egunetan egiten da (lanaldi trinkoak eguneko 7 ordu zenbatzen ditu oporretarako).

## 3.- Udako jardunaldia

Gutxienez 3 hilabete eta gehienez 4 hilabete irauten du, eta gehienez ere ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean egiten da. Ordutegia eta hasiera- eta amaiera-data urtero egokitzen dira lan-egutegian, oporraldia hartu ahal izateko.

Lanaldia intentsiboa da, eta gutxienez 6,5 ordu egunean (5 egun astean).

## 4.- Zereginak ohiko lanaldiari egokitzea

Bai barne-prestakuntza bai lan-bilerak ohiko lanaldian egiten dira, denbora gehiago behar izan ez dezaten.

## 5.- Opor malguak

Pertsona bakoitzak bere sailaren eskakizunen eta lan-kargaren arabera kudeatzen eta erabakitzen ditu oporrak. Langileek (enplegu-sustapeneko kontratazioak izan ezik) lau oporraldi eta 5 egun libre dituzte (horietako 3 oporrei egotz dakizkieke). Behar izanez gero, oporretako ordu solte batzuk hartzeko aukera ere badago.

## ALDERDI BERRITZAILEAK:

Lan-denbora antolatzeko neurriak funtsezko esperientzia dira erakundearen, bai pertsonen gogobetetasunari dagokionez, bai motibazioari dagokionez. Bidasoa bizirik tresna informatiko bat ("Symphony" izenekoa) du, zeinaren bidez langile bakoitzak bere denbora autokudeatzen duen eta bere lanaldia/astea/hilabetea antolatzen duen.

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

\* Pertsona guztiek hartu dute lanaldi malgua, kontziliazioa, erantzukidetasuna eta lanaz haragoko bizitza pertsonala errazten duten ordutegiak baitira.

- \* Garapen profesionala berdintasunezkoa da, familia-kargak alde batera utzita.
- \* Neurriok langileen mesederako dira, beraien laguntza beharrezkoa duten pertsonak dituzten ala ez kontuan izan gabe.
- \* ILT oso txikia
- \* Absentismorik ez
- \* Ez dago atzerapenik
- \* Azken 25/30 urteetako plantilla egonkorra.

#### **KUDEAKETAN INTEGRATUA:**

Lan-denbora antolatzeko neurri guztiak hitzarmen kolektiboan jasota daude, eta, beraz, kudeaketan behar bezala txertatutako neurriak dira. Halaber, Bidasoa biziriken lanean hasten den pertsona berri bakoitzari ematen zaion agentziaren harrera-eskuliburuan sartu dira.

#### **ERAGINKORRA:**

Pertsonak beren bizitza pertsonala errespetatuz antolatzen eta autokudeatzen dute beren denbora, baina baita enpresaren beharren arabera eta oreka bat lortuz ere. Horrela, agentziak pertsona gutxi ditu bajaran, atzerapenik gabe eta absentismorik gabe.

#### **PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:**

Hitzarmen kolektiboa langileen ordezkarien, zuzendaritzaren eta giza baliabideen arduradunaren artean negoziatu zen.

Kanpoko aholkularitza-enpresa bat kontratatu zen diagnostikoa eta berdintasun-plana egiteko, Berdintasun Batzordearekin lankidetzan. Era berean, batzorde hori Planaren jarraipena egiteaz arduratzen da.

Plantillan sartzeko harrera-prozesuan, eskura dauden neurrien, lan-metodologiaren eta lanaldien berri ematen da. Eskari partikularren aurrean, premia aztertzen da eta egoerak eskatzen dituen neurriak eskaintzen dira. Adibidez, lanaldia egokitzea adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko

#### **DOKUMENTATUA:**

- \* Berdintasunaren diagnostikoa: 2020ko ekaina
- \* Bidasoa bizirikeko Berdintasun Plana: 2020ko iraila
- \* Agentziaren hitzarmen berria: 2020ko abendua
- \* Daiteke aholkularitza-enpresak egindako kontziliazio-txostena: 2021eko uztaila

\* Harrera-eskuliburua: 2021eko iraila

#### **ARRAKASTA-FAKTOREAK:**

Zuzendaritzaren konpromisoa eta neurri kontziliatzaileak martxan izateko borondatea.

2021ean, kontziliazio-neurriei buruzko lehen txostena egin zen, eta inkesta bat egin zen langileen gogobetetzea baloratzeko. Batez besteko nota 7/10 izan zen. Asmoa da inkesta hori aldizka errepikatzea, gogobetetzearen bilakaera aztertzeko eta hasierako emaitza handitzen saiatzeko.

#### **TRANSFERIGARRITASUNA:**

Beste empresa edo erakunde batzuetara erraz transferi daitezkeen neurriak dira.

#### **IKASKUNTZA:**

Lanaldien malgutasunak langileen autokudeaketa indartzen du, bizitzako une desberdinetan behar ezberdinak izango baitituzte. Norberaren autokudeaketatik premia posible horiek asetzen laguntzen bada, litekeena da langileentzako epe laburrean eta luzean galera ekonomikoa dakarten beste neurri batzuetara jo behar ez izatea, hala nola lanaldi-eszedentziara, soldatan eragin handia baitu.