

## **CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN**

**TÍTULO:** Teletrabajo en AZTI

**OBJETIVOS:**

El Teletrabajo es una forma de desarrollar la actividad laboral que AZTI ofrece a sus personas, con el fin de facilitar la conciliación, en situaciones puntuales y concretas, entre el ámbito personal y laboral.

Se trata de una herramienta que pretende facilitar la conciliación y mejorar la calidad de la vida profesional, familiar y personal de todas las personas que configuran AZTI.

Una organización del conocimiento como AZTI sólo tiene sentido en la medida que las personas comparten el proyecto, trabajan en equipo, se sienten motivadas y comprometidas con los retos de la organización.

En la implementación de estas medidas se ha contado con la participación activa de las personas de AZTI, así como también con el compromiso, liderazgo y apoyo explícito de la dirección.

**ENTIDAD RESPONSABLE:** AZTI

**OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES:**

**FECHA DE COMIENZO:**

La primera experiencia piloto se realizó en el año 2003 y es a partir del año 2012 cuando se produce una estandarización del teletrabajo en AZTI.

**PERSONA DE CONTACTO:** Estibaliz Arango

**TELEFONO DE CONTACTO:** 946 57 40 00

**EMAIL DE CONTACTO:** [info@azti.es](mailto:info@azti.es)

**DESCRIPCIÓN:** describir en qué consiste, origen de la práctica, fases, cómo ha sido el proceso para llevarla a cabo, etc.

La primera experiencia piloto de teletrabajo se realiza en el año 2003, en este periodo el teletrabajo era entendido como una nueva forma de actividad laboral que Fundación AZTI ofertaba con el fin de conseguir motivar y facilitar a las personas el cumplimiento de objetivos mediante una nueva forma de organizar el trabajo personal.

A partir del 2012 se produce una estandarización del teletrabajo en AZTI, definiéndose una metodología de aplicación y una herramienta para su gestión interna. Actualmente se ha convertido en una de las medidas de flexibilidad que mayor satisfacción genera entre las personas de la organización.

El teletrabajo forma parte de la política de conciliación y flexibilidad laboral de AZTI que tiene como finalidad contribuir a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender a las responsabilidades familiares y disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para poder entender y valorar tanto el teletrabajo en AZTI como las medidas de conciliación y flexibilidad laboral, se adjunta el procedimiento de teletrabajo y documento completo de las medidas de conciliación y flexibilidad laboral que se encuentran actualmente en vigor en AZTI.

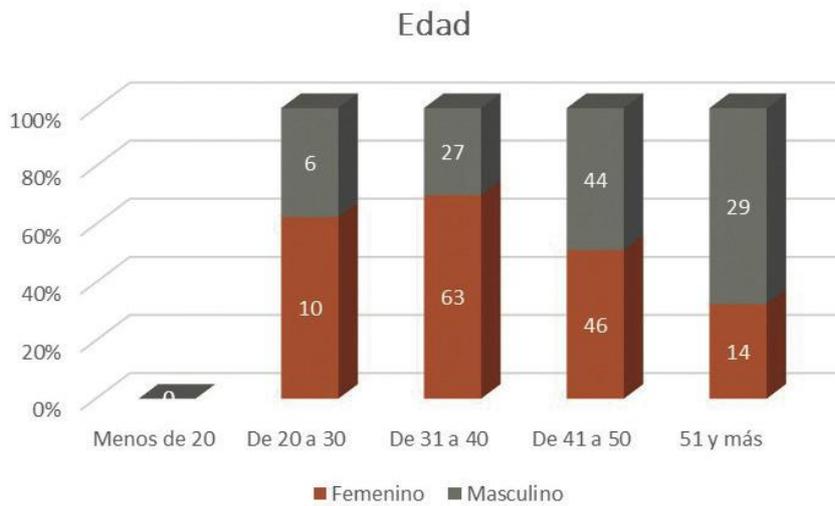
**RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos):** por ejemplo, indicadores que estén ligados a los objetivos que persigue la práctica o del grado de cumplimiento de lo planificado; reducción de brechas de género en organización; impactos externos, impacto social, en la prestación de los servicios con perspectiva de género (clientela, sociedad, proveeduría); impactos en la gestión para la igualdad; en la cultura de la organización.

A pesar de que AZTI no tiene la obligatoriedad por número total de empleadas/os de realizar un plan de igualdad, se encuentra sensibilizado en esta

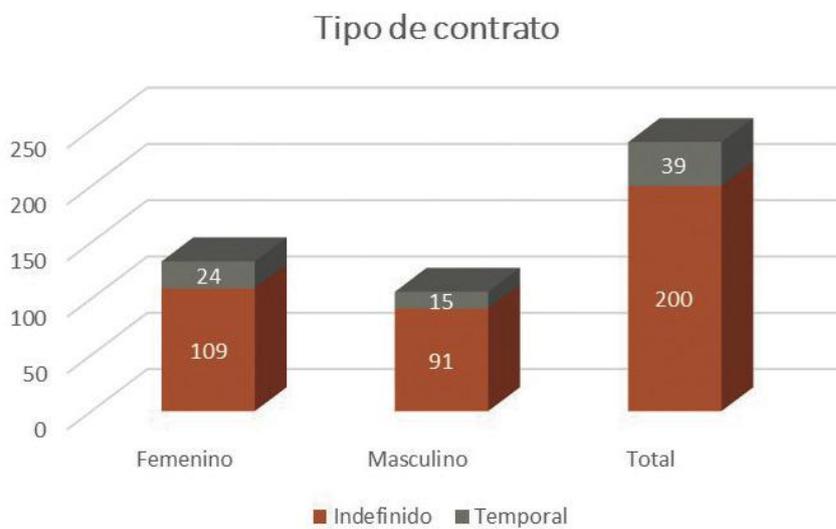
materia y en el año 2017 realizó el primer diagnóstico de igualdad. Algunos de los resultados fueron:

La plantilla tiene la siguiente distribución por:

### EDAD

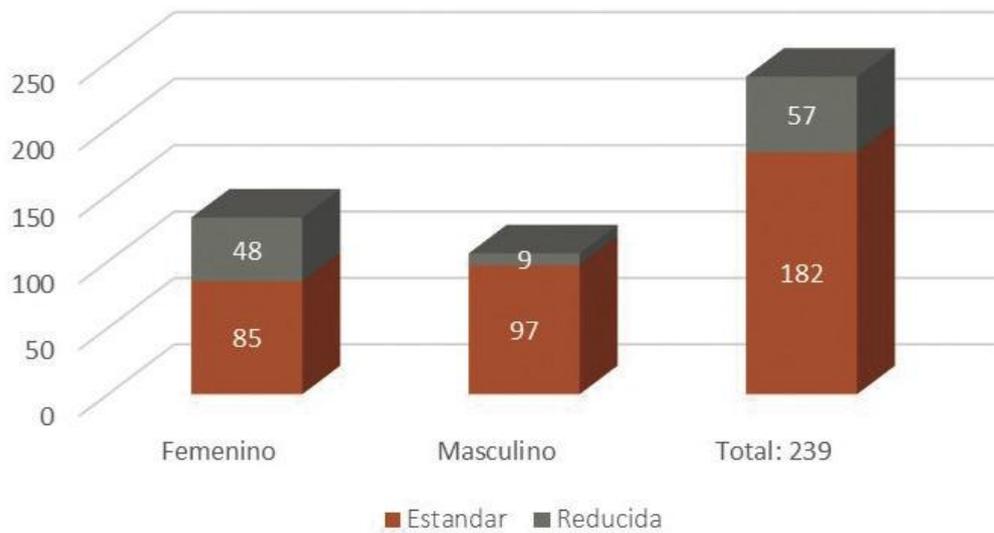


### TIPO DE CONTRATO



### DISTRIBUCION DE LA JORNADA

## Distribución de la jornada



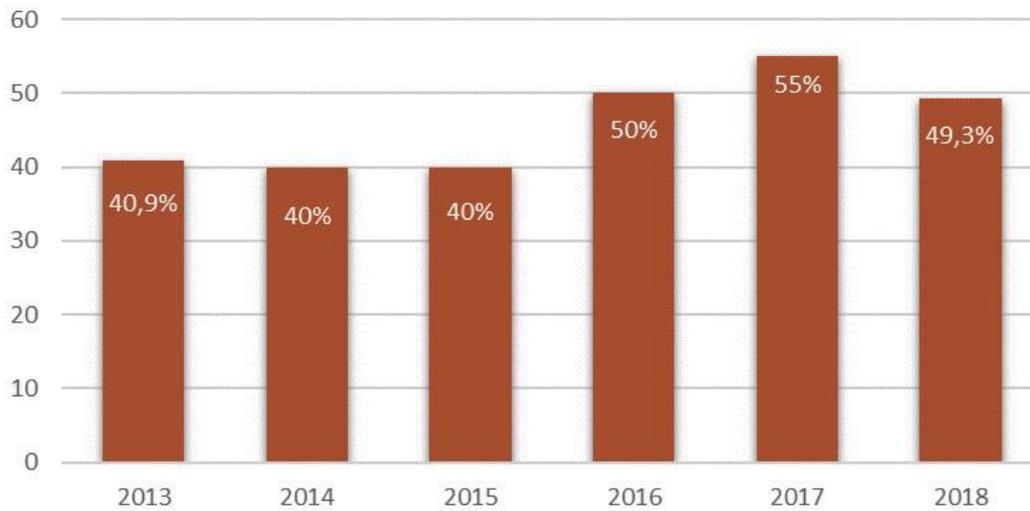
## DISTRIBUCION DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

	Hombre	Mujer
Citaciones de Juzgados, Comisarías...	3%	1%
Incapacidad temporal	35%	25%
Licencia por Bombero o Asistente Sanitario	1%	0%
Licencia por Ejercicio de funciones de representación sindical o de personal	1%	0%
Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes	5%	5%
Licencia por Gestación, Alumbramiento	0%	33%
Licencia Matrimonio (o constitución en pareja de hecho) propio, o de parientes	8%	2%
Licencia por Traslado o mudanza del domicilio habitual	0%	0%
Permiso para acompañamiento médico	6%	11%
Permiso para acudir a médico	39%	21%
Permiso por Día de Libre Disposición	3%	2%

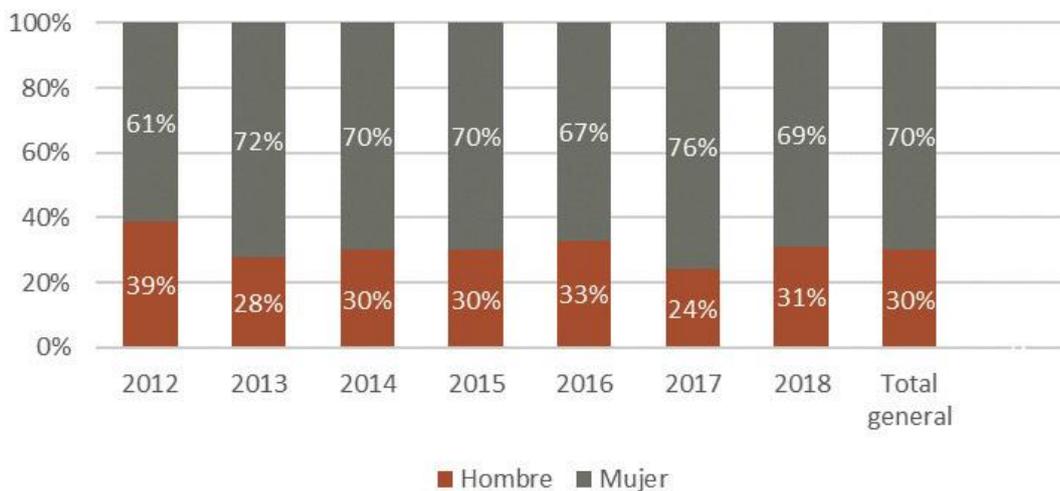
Facilitar el acceso de medidas de conciliación a todas las personas de la organización es clave para AZTI, también es clave realizar un seguimiento de los diversos indicadores vinculados a la categoría género.

Como resultado de las acciones que estamos llevando a cabo vemos la siguiente evolución en el acceso al teletrabajo en AZTI.

### % de personas que realizan teletrabajo (%)

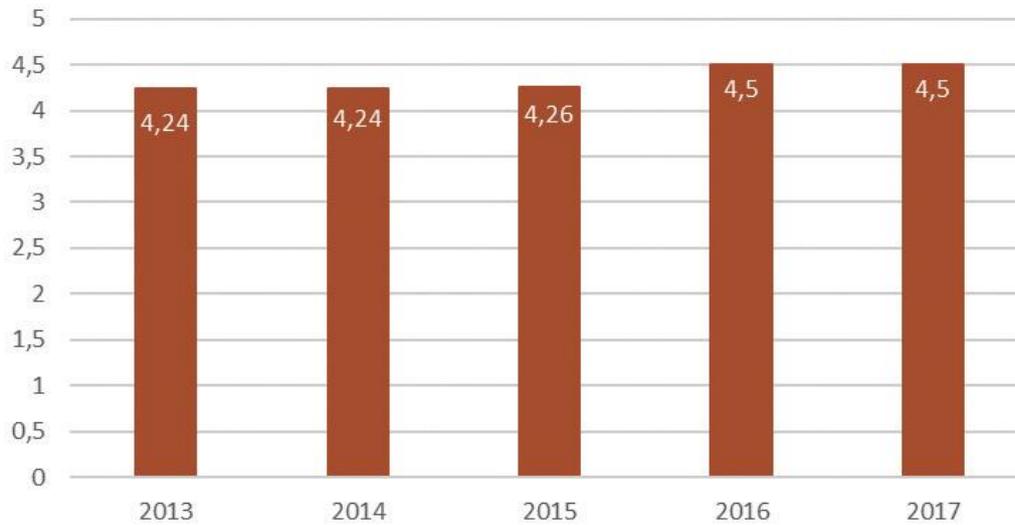


### Distribución por género de las solicitudes de teletrabajo



Toda esta situación repercute en la satisfacción de las personas. Se aprecia que la satisfacción de las personas desde el año 2013 no solo se mantiene sino que se incrementa. En 2018 hemos realizado una nueva encuesta (son encuestas bianuales) de satisfacción (encuesta de riesgo psicosocial) pero no se han podido incluir los resultados debido a que todavía no ha finalizado el proceso de análisis de los mismos.

## Índice de Satisfacción General con AZTI (ISG)



**ASPECTOS INNOVADORES:** mecanismos, procedimientos o metodologías creativas o nuevas, se plantean soluciones novedosas, creatividad en los procesos participativos o nuevas relaciones con el entorno, novedoso en la problemática que aborda, etc.

La experiencia de teletrabajo es una medida clave en la organización tanto en la satisfacción como en la motivación de las personas. Además AZTI ha desarrollado una herramienta informática propia para la gestión y seguimiento del teletrabajo.

El teletrabajo se encuadra en la Estrategia de conciliación y flexibilidad de AZTI la cual mejora sustancialmente los beneficios establecidos por la legislación actual, reducciones de jornada, los permisos de paternidad, maternidad, lactancia, flexibilidad horaria, licencias y permisos, y otras muchas más medidas que se pueden ver en el anexo "AZTI Medidas de conciliación y beneficios sociales. Calidad de la vida laboral, familiar y personal".

**FACTORES DE ÉXITO:** competencias del equipo del proyecto, participación de la plantilla, del público objetivo, apoyo de la alta dirección, presupuestada y recursos adecuados, planificada adecuadamente.

### **-Observaciones a los factores de éxito:**

**PARTICIPACIÓN** (alcance de la buena práctica): nº o porcentaje de personas de que han participado o se han implicado en su desarrollo o implantación, y/o sobre las que ha tenido efecto / impacto real. Pueden ser personas de la organización, pero también de otros grupos de interés (clientela, de entidades proveedoras, del entorno social,...). Indicar formas en las que se prevé hacer seguimiento de su evolución en el futuro.

Para elaborar el procedimiento de teletrabajo del 2012 se configuró un equipo de trabajo que representaba la organización y recogía diversos puntos de vista y opiniones. Además, todos los años se hace un seguimiento del teletrabajo con el objeto de introducir mejoras al procedimiento y valorar si sigue siendo una medida de flexibilidad/motivación para las personas que lo utilizan. Se adjuntan algunas opiniones de las personas usuarias y de sus responsables inmediatos.

1. Sistema que funciona bien y es muy positivo para las personas de la organización.
2. Facilita tanto el trabajo personal/individual, como la compatibilidad con la conciliación familiar.
3. Facilita la transversalidad. Al trabajar en otros centros diferentes al tuyo, ayuda a tener una idea más cercana de lo que se realiza en áreas con las que no se trabaja habitualmente.
4. No existe ningún problema a la hora de compatibilizar el trabajo individual con el del equipo o presencial en los centros de AZTI.
5. Muy positivo para trabajos que exijan concentración como puede ser la lectura de artículos, redacción de memorias, etc,...
6. En algunos casos, evita la realización de 160 km todos los días de la semana, con lo que ello conlleva.
7. Los resultados personales obtenidos a través del teletrabajo son más productivos.

Para la introducción de nuevas medidas de conciliación laboral en el último convenio de AZTI, se realizó un estudio de benchmarking con organizaciones punteras del entorno para analizar las medidas de conciliación que utilizaban. El

objetivo era introducir nuevas medidas de flexibilidad que mejorasen las posibilidades de conciliación que hasta el momento tenía todas las personas de AZTI. Además, AZTI ha participado como referente en sesiones de Benchmarking con otras organizaciones aportando nuestra experiencia y buenas prácticas de teletrabajo.

**INTEGRADA:** está institucionalizada; está alineada con la política y/o de estrategia de la organización; está planificada anualmente; es continua en el tiempo; tiene un sistema de seguimiento y evaluación; forma parte de un proceso, procedimiento; perdurabilidad de los cambios, etc.

La política de teletrabajo forma parte de la política general de flexibilidad y conciliación en AZTI, estableciéndose metas y objetivos anuales en cada uno de los planes de gestión. Su seguimiento se realiza mensualmente en el Comité de Personas y Organización.

**TRANSFERIBILIDAD:** que pueda aplicarse a otras organizaciones de otros ámbitos, o sectores de modo que pueda repetirse con posibilidad de éxito; condiciones bajo las cuales se podría replicar en otras entidades.

Se trata de medidas muy sencillas que puede ser implementadas en otras organizaciones.

**RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):** por ejemplo, gastos en formación, dedicación de las personas, la eficacia y eficiencia de los recursos empleados.

Personas: Equipo de Personas y Organización.

**MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:** por ejemplo, documentación del proceso, procedimiento, instrucción, convenio, enlaces a una web, un vídeo, materiales elaborados en texto y/o en otros formatos audiovisuales, etc.

Se adjunta la siguiente documentación:

- Convenio colectivo 2016-2021.
- Documento de beneficios sociales de AZTI.
- Procedimiento de teletrabajo 2012.